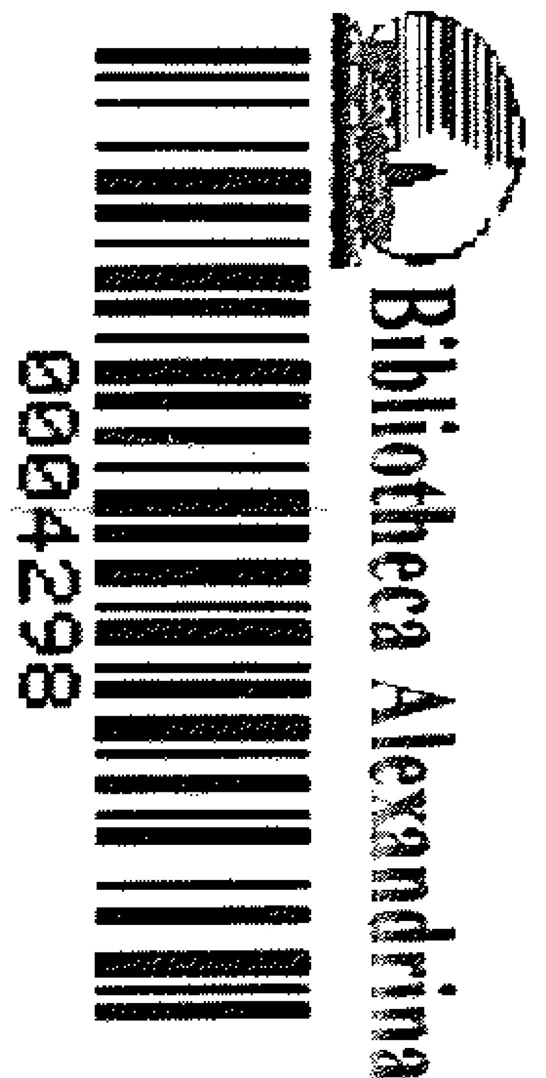
دكتور
زيدان عبد الباقي
كلية البنات الإسلامية
جامعة الأزهر

علم الاجتماع المهني

أو

اجتماعيات العمل



ملتزم الطبع والنشر
دار الفكر العربي

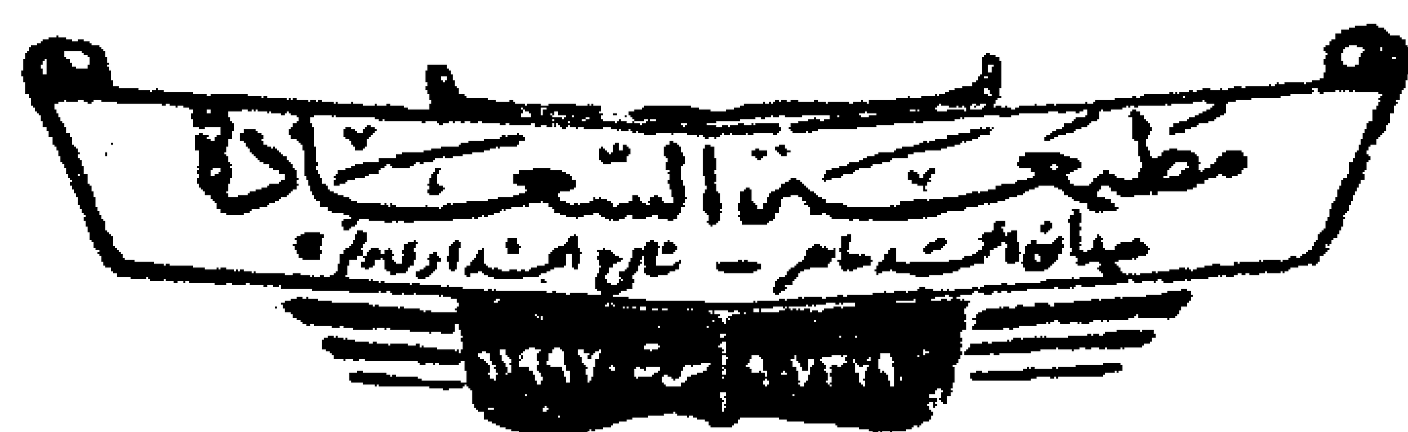
دكتور
زيدان عبد الباقي
كلية البنات الإسلامية
جامعة الأزهر

علم الاجتماع المهني

أو

اجتماعيات العمل

ملتزم الطبع والنشر
دار الفكر العربي


مطبعة السعادة
ميدان أحمد ماهر

بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة

علم الاجتماع المهنى هو العلم الذى يتناول «البناء المهنى» Occupationl structure أى الأمور التى تتعلق بأهمية المهنة للفرد وللجماعة وللمجتمع، مع تصنيف تلك المهن طبقا لمحكات معيارية. وكذلك الدوافع التى تربط المهنيين أو العاملين بعضهم البعض داخل مجتمع العمل وتربطهم بالمجتمع الخارجى. وتعمل على زيادة معدلات أدائهم مثل التأمينات الاجتماعيــة والاشراف الديمقراطى والعلاقات الانسانية والرعاية الاجتماعية العمالية وعوامل رفع الروح المعنوية ومنظمات العمل والعمال . . . الخ. كما يركز هذا العلم على دور البناء المهنى فى ربط قطاعات المجتمع بعضها البعض مثل دور البناء المهنى فى ربط قطاعات المجتمع بعضها البعض مثل البناء الأسرى والبناء الاقتصادى ومثل النسق التربوى أو النسق السياسى أو نسق التدريج الاجتماعى(1).

وهذا العلم يدرس فى أقسام الاجتماع بالجامعات تحت عنوان «اجتماعيات العمل». ولما كانت رسالتنا للماجستير تدور حول موضوعات هذا العلم، فقد رأينا من أجل فائدة الطلاب أن يجمعها مؤلف شامل تحت عنوان «علم الاجتماع المهنى» وعلى أن يخصص :

الفصل الأول لدراسة تعريف علم الاجتماع المهنى وتحديد مجالاته..

الفصل الثانى لدراسة مجتمع العمل، من حيث تحديد مدلول مصطلح العمل

1—Nosow,s. and Formo,w. H· : ,Man work and Society. N.y., 1962.

أو المهنة وكيفية تصنيف المهن وعلاقة كل من الفرد والجماعة والمجتمع بالمهنة ، ثم تحديد المقصود بمجتمع العمل.

والفصل الثالث لدراسة « حوافز العمل » الإيجابية والسلبية وعلاقتها بالكفاية الانتاجية وبالسلوك الجماعى وبالحاجات الاجتماعية أو الأساسية العليا والدنيا بمختلف مستوياتها وبالفروق الفردية.

والفصل الرابع لدراسة « بواعث العمل » الإيجابية والسلبية وعلاقتها بمعدلات الأداء ومن أمثلتها الأجور بمختلف مسمياتها وارتباطها بالانتاج ، وربط الأرباح بالحوافز الجماعية مثل التأمينات الاجتماعية التى تشعر العامل بالاستقرار فى يومه وبالاطمئنان على غده . ودور الوقاية من الحوادث فى إقدام العامل على عمله بروح غير هيابة . . . وما إلى ذلك من مختلف شروط العمل مثل ساعات العمل والتعب . فرص الترقى . والمعاملة الإنسانية للعامل من جانب الإدارة .

والفصل الخامس لدراسة الخدمة الاجتماعية العمالية من حيث نشأتها وأهدافها ومبادئها ونطاقها وبرامجها الفردية والجماعية .

والفصل السادس لدراسة الروح المعنوية وارتباطها بشعور العامل بالرضاء عن العمل . وعوامل التأثير الإيجابى والسلبى فيها مثل الظروف الفيزيقية كالتهوية والإضاءة والنظافة وملابس الوقاية وفترات الراحة والأجازات والانتقالات والخدمات الطبية أو الصحية والتغذية وتوافر دور الحضانة . . . ومثل الظروف المعنوية ، كرعاية الفئات الخاصة .

والفصل السابع ، ويتناول بالدراسة الثقافة العمالية والتدريب النقابى والعلاقات العمالية الجماعية والمساومة الجماعية وقواعد التوفيق والتحكيم والنقابات والتشريعات العمالية واشتراك العمال فى الإدارة . والشكاوى والاقتراحات .

والفصل الثامن ويتناوله بالدراسة كيفية قياس الروح المعنوية من حيث

استخدام أسلوب المقابلة الشخصية وطريقة استبار الاتجاهات ومقاييسها والطرق غير المباشرة فى قياس الروح المعنوية وأساليب الاتصال والإشراف العمالية وكيفية تنمية الروح المعنوية .

والفصل الثامن لدراسة تقسيم العمل وأسبابه ونتائجه .

والفصل التاسع لدراسة وسائل الاختيار والتدريب .

والفصل العاشر لدراسة العلاقات العامة والإنسانية والعمالية .

والله نسأل أن يجعل هذا المؤلف لبنة طيبة فى صرح دراسات العمل والعمال . والفروع الحديثة لعلم الاجتماع والله ولى التوفيق .

الجيزة (العجوزة) فى ١٩٧٦/١/١

زيدان عبد الباقى

الفصل الأول

علم الاجتماع المهنى

تعريفه ومجالاته

علم الاجتماع المهنى Sociology of Occupations علم وصفى تقريرى يرمى إلى دراسة البناء المهنى Occupational Structure دراسة علمية تحليلية مقارنة لإيضاح أهمية العلاقة بين هذا البناء ومختلف الأبنية أو النظم الاجتماعية الأخرى فى المجتمع.

مجالات علم الاجتماع المهنى :

علم الاجتماع المهنى لا يختص بمجال واضح ومحدد من مجالات البحث الاجتماعى ، وإنما يختص بمجالات غير متجانسة من الدراسات المتعلقة بكيفية عمل البناء المهنى على الربط بين مختلف قطاعات المجتمع مثل الأسرة ، الاقتصاد ، النسق التربوى ، النسق السياسى ، ونسق التدرج المهنى Social Stratification ولذلك فإن اهتمامات هذا العلم تتركز على الموضوعات التالية[1] .

أولا : تقسيم العمل ، نتائجه وأسبابه :

يقوم النظام الصناعى برمته على مبدأ تقسيم العمل Division of labour وقد اصطلح علماء الاقتصاد على تسميته بمبدأ التخصص ، فهناك ضروب مختلفة من العمل تقوم على أدوات الانتاج المختلفة مثل الأرض والآلات والمواد الخام . وهى بتعاونها تؤدى إلى منفعة أو أكثر من المنافع المختلفة .

1—Grosse, E. ; Work and Society. N. Y., 1958.

على حين أنها لاتجدينا نفعا إذا ظلت فى حالة تفرق وتشتت . ومن هنا كان أول واجب على الخبراء الأخصائيين الذين يحتاج إليهم نوع من أنواع الانتاج الصناعى أن يتعاونوا ويتضامنوا . وكلما كان هـذا التعاون والتضامن قويا ، أضحى التماسك والتناسق فى نظام العمل مؤديا الى نتائجه المقصودة ، والعـكس صحيح .

وتقسيم العمل مصطلح يشير إلى تقسيم « العمل » كعملية ، إلى مجموعة من المهارات أو الأجزاء . ينفذ كل منها بواسطة عامل معين أو بواسطة مجموعة من العمال . وقد استخدم هذا الإصطلاح لأول مرة بواسطة « آدم سميث » فى دراسته عن طبيعة وأسباب ثروات الأمم سنة ١٧٧٥ حيث ناقش فى الفصل الأول من هذا الكتاب التحسينات الضرورية لقوى العمل المنتجة . وكان فى عرضه يعتمد على تقسيم واجبات أو مسئوليات العمل splitting up إلى مجموعة من المهارات أو الأجزاء المنفصلة . وهذا الاتجاه الفكرى فى مجالات العمل والانتاج لقى اهتماما كبيراً فى الدراسات الاقتصادية . ولعل من أحدث الدراسات التى تناولت هذا الموضوع تلك التى قام بها « جورج فريدمان » سنة ١٩٥٦ فى كتابه بعنوان «مهارات أو أجزاء العمل» والذى ترجم إلى اللغة الانجليزية سنة ١٩٦١ تحت عنوان « تشريح أو تجزيئ العمل»(١) والتى استخدم فيها أصطلاح « تقسيم العمل » بمعنى التخصيص Specialization والاستخدام الاجتماعى النوعى لهذا المصطلح كان بواسطة « إميل دوركايم » فى رسالته الشهيرة التى حصل بها على درجة الدكتوراه فى علم الاجتماع من جامعة السربون بعنوان « تقسيم العمل الاجتماعى »(٢) . سنة ١٨٩٣ والتى ترجمت إلى اللغة الانجليزية تحت عنوان « تقسيم العمل » سنة ١٩٣٣ وقد حاول دوركايم فى هذا

1—Friedmann, G. ; Le Travial en Miettes, 1956, Translated under The title: The Anatomg]of Work, 1961.

2—Durkheim, E. : De la Division du Travail Social, 1893, Translated : The Division of Labour, 1933.

المؤلف أن يساوى Equate بين تقسيم العمل والتفاضل الاجتماعى Social differentiation وأشار إلى أهمية نمو هذه الظاهرة بالنسبة للتطور الاجتماعى، فكل مجتمع يكتسب خصائص واضحة عن طريق تقسيم العمل يختلف عن المجتمعات الأخرى ويبدو فى مظهر التضامن العضوى الذى هو أكثر وضوحا من النمط الميكانيكى للتضامن . وعلاوة على ذلك فإن دلالة العلاقات الاجتماعية فى الجماعات المهنية من أجل تنمية وحفظ المثل الأخلاقية قد تأكدت بوضوح فى مقدمة الطبعة الثانية لكتابه هذا ، وفى مختلف مؤلفاته ودراساته التى صدرت بعد ذلك .

ومن هذا يتضح أن الأسباب التى دفعت هؤلاء إلى ضرورة تقسيم العمل كانت من أجل زيادة المهارة والدقة فى الإنتاج ، بحيث يحصل المستهلك على سلعة دقيقة وراقية . وهذه الدقة تأتى من تقسيم كل عمل (مهنة) إلى مجموعة من المهارات أو الأجزاء . ويجرى تدريب كل عامل على مهارة واحدة أو أكثر من مهارات كل مهنة . بمعنى أن يتخصص عامل واحد — مثلا — فى رأس الدبوس وآخر فى ساق الدبوس وثالث فى طرفه المدبب . . . الخ . ومن ثم يحصل المستهلك على دبوس يخترق الورق ولا يخترق أصبع الذى يستخدمه . كما يؤدى إلى إحساس العامل بالتفوق ، الأمر الذى ينعكس على نفسيته سعادة وطمأنينة .

ونتيجة لذلك فإن معدلات أداء العامل ترتفع إلى أعلى مستوياتها فتزداد دخول أو أرباح الشركات ، وتنعكس تلك الأرباح على كافة أفراد المجتمع فى فى شكل خدمات عامة فى مختلف الجوانب التعليمية والصحية والإسكانية وما إلى ذلك .

وقد أدى التوصل إلى معرفة مبدأ تقسيم العمل إلى ظهور مصطلح آخر وهو « التعطل » فالواقع أنه قبل أن يعرف مبدأ تقسيم العمل لم يكن ثمة تعطل ، بل لم يكن الناس ليعرفوا حتى مدلوله . والدليل على ذلك أن مبدأ تقسيم العمل

العائلى أن الذى كانت تقوم عليه الحياة القروية الأولى. والذى كان يقتضى من العائلة أن تعمل على أن تكفى نفسها بنفسها فى إنتاج كافة ما تحتاج إليه فى معايشها.

وما كانت « العائلة القروية » قديما لتعرف معنى الحرمان الناشىء عن كثرة الإنتاج ، لأن عمليتى الإنتاج والاستهلاك كانت تجرى آليا فى حدود الحاجات الاقتصادية التى تستشعرها القرية . وكان أول سبب فى إنضباط هذه العملية ، أن المنتج كان هو أيضا المستهلك ، كما أن البائع هو المشترى ذاته ، بل ورب العمل ذاته .

ثانيا — وظيفة ومعنى العمل والظواهر المتصلة به:

العمل job كما يعرفه « شارتل » هو « مجموعة من الوظائف المتشابهة الواجبات فى مؤسسات متنوعة »(١) .

١ — وظيفة ومعنى العمل :

يمكن أن ندرك معنى العمل بالنسبة لكل مما يأتى :

(أ) العمل والعامل :

يرتبط الفرد بعمله على أوسع مفاهيم هذه الكلمة بمقدار ما توفره له من القوت وتحقيق أسباب الرفاهية . بحيث ترفرف السعادة التى — يتصورها — بجناحيها على شخصه وعلى أسرته ، وكذلك على سائر الجنس البشرى كله بصفة عامة . ومن أصدق أسباب السعادة أطمئنان الفرد على حياته وحرياته وماله وتراثه ، بالإضافة إلى توافقه المهنى مع مهنته وتفوقه فيها وإحساسه بوجوده الاجتماعى . وهذه الأمور يمكن تفصيلها فيما يلى :

— الناحية المهنية ، ذلك أن لكل مهنة من المهن دور اجتماعى بين الأدوار الاجتماعية لمختلف المهن . وهذا الدور ترتبط أهميته بدرجة أهمية المهنة .

---

(١) Shartle, G.L. ; Occupational Information : Its Development and Application csetidu (second edition) Newyork. Prentice-Hall, 1952.

وترجع أهمية المهنة إلى أن العامل الذى يعمل فى مهنة من المهن ذات المهارة العالية يلقى تقديراً من المسئولية فى المؤسسة الإنتاجية التى يعمل بها ، كما يلقى تقديراً أدبياً واحتراما خاصا من زملائه . وقد يكون هذا الاحترام مشوبا بالحسد فى بعض الأحيان . ومثل هذه المهنة يرتبط بها العامل إرتباطا وثيقاً ، وتقل درجة هذا الارتباط بمقدار انخفاض كفاءته عن القيام بأعبائها ، كما يزداد أرتباطه بالتدريب الإضافى (رفع مستوى المهارة) بقصد متابعة التطورات التكنولوجية المرتبطة بالمهنة . بينما المهن التى لا تحتاج إلى مهارة فنية عالية تكون أهميتها الاجتماعية على عكس الحالة السابقة . ويسير الأجر فى الحالتين خلف الأوضاع التى تحدد مواصفات كل مهنة وتسير فى ركابها .

الناحية الاقتصادية. إذ يبحث الانسان بطبيعته عن المهنة التى توفر له مستوى اقتصاديا يراه لائقا به وكافيا لتغطية احتياجاته المعيشية ، وكلما كانت المهنة توفر له هذا المستوى فإنه يرتبط بها . وقد يتركها إلى غيرها عند ما تلوح له بارقة أمل فى تحسين مستواها الاقتصادى . ولكن التخصص وتقسيم العمل لا يسمحان للفرد بالتعرف على مهارات أكثر من مهنة واحدة . ومن هنا فقد يرتبط الفرد بمهنة لا تحقق له المستوى الاقتصادى الذى يرجوه . غير أن نظم التدريب المهنى الحديثة لاسيما (نظام رفع مستوى المهارة) يتيح للأفراد اكتساب مهارات جديدة ترفع من مستوى المهارة العادى للعامل ويمكن عن طريقه اكتساب مهنة جديدة تعيد الأمل والثقة إلى نفسه .

الناحية البيئية. إذ يميل الفرد بطبيعته إلى الحياة فى المنطقة التى نشأ فيها صغيرا أو بالقرب منها . بحيث أنه قد يرفض المهنة أو الوظيفة التى تحقق له مستوى اقتصاديا عاليا إذا كان مكان الدراسة أو التدريب أو العمل فيها بعيدا عن الموطن الأصلى للفرد ، ويفضل مهنة تحقق له مستوى اقتصاديا أقل مما يرجوه لنفسه ، لمجرد وجود هذه المهنة فى نطاق موطنه الأصلى .

الناحية البدنية ، إذ تتطلب كل مهنة مجهودا بدنيا بشكل معين فى أداء أعباء هذه المهنة ، والأفراد يختلفون فى قوامهم الجسمانية، ومن هنا يزداد ارتباط الفرد

بمهنته كلما كانت قدراته الجسمانية تمكنه من القيام بأعباء مهنته بدون مشقة كبيرة وهذا الإرتباط يقل بما يعادل انخفاض قواه الجسمانية عن المجهود الذى تتطلبه هذه المهنة . وتهتم أجهزة الاختيار المهنى فى الوقت الحالى بضرورة الملاءمة الجسمانية بين العامل وبين المهنة التى يرغب فى التخصص فيها مدى حياته .

الناحية النفسية ، ذلك أنه قد تتحقق للفرد كل العوامل التى يمكن أن تحقق له السعادة - من وجهة نظر الآخرين - فى مهنته ولكنه يكره هذه المهنة لوراثته إياها أو لإشتغال بعض الذين يكرههم فيها ، أو لكونه يجد إزدراء من أصدقائه فى خارج العمل ، وبمقدار ذلك ترتفع أو تنخفض درجة ارتباطه بمهنته . وليس معنى ذلك أن معدلات أداء العامل تنخفض لمجرد كراهيته لعمله ، وإنما ميله إليها يفتر شيئا فشيئا .

الناحية الاجتماعية . ذلك أن كل فرد يميل بطبيعته إلى الاستحواذ على الإستحسان الاجتماعى . والمهنة التى تحقق للفرد كل عوامل التوافق السابقة كفيلة بربط الفرد بها ارتباطا وثيقا . طالما كانت البيئة الاجتماعية من حوله تعطيه الإحساس بقيمته الاجتماعية . فالعمل فى حضارتنا الحالية له وظيفة اجتماعية إلى جانب وظيفته الإنتاجية ، حيث يحقق للفرد إشباع الدوافعه الاجتماعية والنفسية والمادية ، أى أنه لم تعد الأوضاع الاجتماعية تقبل الفرد الذى يعيش ليأكل وإنما الأفضلية الاجتماعية الآن لمن يعمل حتى ولو كان فى غير حاجة إلى عائد العمل ، لاسيما فى مجتمعاتنا الشرقية التى خطط لكثير من أوضاعها سيدنا عمر بن الخطاب الخليفة الثانى لرسول الله صلى الله عليه وسلم والذى قال رضى الله عنه « أرى الرجل فيعجبنى ، فأسأل : أله صنعة ؟ فإذا قالوا ليست له صنعة ، سقط من عينى » وقد أدى كل ذلك إلى أن أصبحت مهنة الفرد فى الوقت الحالى هى أهم عوامل التقويم الاجتماعى .

بيد أنه كلما كانت المهنة أنسب من الناحية الاجتماعية لمن يشغلها كلما حققت له تكاملا فى شخصيته ، مما يأخذ به إلى التمسك بالسلوك الاجتماعى السليم ،

والإبتعاد عن أساليب السلوك التي تؤدى إلى الاضطراب الاجتماعى فى حياته أو فى حياة المجتمع . والتى تنجم عن عدم توافقة المهنى . ذلك أن عدم التوافق المهنى يسبب للعامل أضرارا ومتاعب جمة حين يضطر إلى ترك عمله بمحض إرادته أو حينما يفصل من الشركة أو الجهة التى يعمل بها لعدم توافقه المهنى وما يترتب على ذلك من تشريد لأسرته بسبب انقطاع مواردها الاقتصادية إلى أن يبدأ من جديد فى إعداد نفسه - عن طريق التدريب المهنى - لمهنة جديدة يمكن أن يتوافق معها مهنيا . . . وإذا لم يتيسر له ذلك فقد تذهب به البطالة إلى تغيير نظامه فى الحياة وإلى اكتساب صفات الحقد والنقمة على من أسعدهم الحظ ورافقهم التوفيق فى حياتهم المهنية ، وما يترتب على ذلك من سخطه على زملائه وأهل بيته وأبنائه بل وعلى النظم الاجتماعية التى أوردته إلى هذه الهاوية ، فيصبح خطرا على نفسه وعلى المجتمع .

ولذلك فإنه التوجيه المهنى ينبغى أن يتحول إلى دعوة قومية من أجل تبصير الأفراد بالأعمال التى يصلحون لها حتى يمكن حماية المجتمع مما ينتج عن التكيف المهنى المعتل بين الفرد ومهنته . فضلا عن استغلال التوافق المهنى فى الحصول على أقصى مستويات الإنتاج مما يعود على الفرد وعلى المجتمع بما يحقق الإطمئنان الاجتماعى للجميع ، ويبعد المهنيين وغيرهم عن أسلوب التقلب فى العمل Labour turnover وتركهم هذا العمل إلى آخر . حتى يستقر بهم المقام فى عمل يرضونه .

تلك هى أهم العوامل التى تؤدى إلى ارتباط الفرد بمهنته ، وطالما ارتبط الفرد بمهنته . كان منتجا فيها برغبة لا برهبة خوفا من تخفيض الأجر مما يعود على الفرد والمجتمع بالنفع المتبادل (١) .

---

(١) دكتور زيدان عبد الباقى : « الآثار الاجتماعية للتدريب المهنى فى مصر .. » رسالة ماجستير . مودعة بمكتبة جامعة القاهرة ، القاهرة ١٩٦٦ صفحة ٤٧٩ ، ٤٨٠

٢ — الظواهر المتصلة بالعمل[1] .

من أهم الظواهر التى تتصل بالعمل ، ظاهرة وقت الفراغ بالنسبة للعاملين فى كل مجال من مجالات العمل والإنتاج . وظاهرة وقت الفراغ Leisure time بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية تنحصر فيما بين ساعات العمل من راحات وفى الساعات التى تعقب مواعيد العمل . واستثمار أوقات الفراغ هذه يتطلب ما يلى :

(ا) دراسة ظروف العمال وأحوالهم وظروف البيئة ومستوياتها الاقتصادية والعلمية والصحية وما جرت عليه العادات والتقاليد والأعراف داخل تلك المؤسسات ، بحيث يستطيع المتخصص فى الخدمة الاجتماعية العمالية التعرف على أهم برامج الخدمات التى تناسب ظروف العمل . وعليه أن يعاون هؤلاء العمال بما يتفق مع ميولهم واتجاهاتهم واحتياجاتهم على اعتبار أن الخدمات الاجتماعية التى تبدو ضرورية لعمال مؤسسة معينة ، قد تبدو قليلة الأهمية فى نظر عمال مؤسسة أخرى ، فممارسة الألعاب الرياضية قد تبدو ضرورية فى أيام الراحات الأسبوعية لمصنع ما . بينما الاستمتاع بالرحلات يبدو أفضل لدى عمال مصنع آخر .

(ب) ضرورة اشتراك العمال أنفسهم فى تخطيط الخدمات التى يقدمها المصنع لشغل أوقات فراغ عماله . ذلك لأن الخدمات التى يفرضها المصنع على العمال قد لا توافق ميولهم ولا تشبع حاجاتهم . هذا وطريقة العمل مع جماعات العمال تعتبر من الخدمات الاجتماعية الأساسية . لما تتيحه لأفراد هذه الجماعات من إشباع ، ومقابلة احتياجاتهم الاجتماعية والنفسية ، وإكسابهم خبرات جديدة ومتنوعة . فالجماعة أداة هامة للعامل ، حيث تجد مشاكله الحل عن طريقها . بمعاونة أخصائى الجماعة فى مجال العمل أو الأسرة أو البيئة . ومن

1—The meaning of wark and related Phenomena suchas Laisuretime

هنا فإن لأخصائى الجماعة دور هام فى تهيئه حياة جماعية صالحة للعمال فى جو أكثر ملاءمة من الجو الرتيب للمصنع . فى أوقات الفراغ ـ على سبيل المثال ـ يمكن أن يشترك العمال فى مختلف ألوان النشاط الاجتماعى والثقافى والرياضى مما تتضمنه محتويات برامج الأندية والساحات والملاعب وغيرها من برامج الخدمات العامة التى تتصل بالمؤسسات الإنتاجية .

ومن ناحية أخرى فإن النشاط الترويحى لتنظيم أوقات الفراغ للعمال يعتبر عملا أساسياً ، باعتباره وسيلة العامل فى تخفيف وطأة السأم والملل والتوتر النفسى الذى يعانى منه نتيجة للعمل الرتيب الذى يؤديه فى مجال العمل ، فضلا عما يفيده من الاشتراك فى برامج النشاط الترويحى التى توفر له الكثير من الخبرات والتجارب والتى تكشف له عن بعض نواحى مهاراته وتنمى قدراته إلى جانب توفير أسباب الصحة الجسمانية .

وحبذا لو كان للجماعة ناد لشغل أوقات الفراغ فى مختلف المجالات الاجتماعية حيث يمكن وضع الخطط لتنفيذ الرحلات الجماعية العامةوالتعاونية والصحية وإقامة الحفلات والمهرجانات فى مختلف المناسبات عن طريق الجماعات التى يجرى تشكيلها من بين العاملين ومن أمثلتها :

ـــ جماعات النشاط الرياضى التى تمارس أنواع النشاط الفردى والجماعى وتنظم مختلف المباريات الرياضية ، بالإضافة إلى فرق الكشافة والجوالة .

ـــ وجماعات النشاط الفنى التى تتيح فرصة إشباع مواهب التمثيل ، السمر ، الموسيقى ، الرسم ، والتصوير وما إلى ذلك .

ـــ وجماعات النشاط الثقافى التى تعمل على تنظيم المكتبة والمحاضرات والندوات وإصدار صحف الحائط وما إلى ذلك من النواحى التعليمية والثقافية.

وتلك أمثلة من الجماعات التى يمكن تشكيلها للنشاط الترويحى فى أوقات الفراغ وهى على سبيل التمثيل وليس الحصر . وفى جميع الأحوال ينبغى أن

يضع العمال لأنفسهم بمعاونة الأخصائى الاجتماعى خطة عمل لتنظيم أوقات الفراغ حسب ظروف العمل ومواعيد الورديات ، طبقا لبرنامج زمنى معين يتلاءم مع أيام الأجازات الأسبوعية والسنوية . ومن الأفضل أن تشمل الخطة الانتفاع بالأجازات الطويلة عن طريق تنظيم الرحلات والأسفار والإقامة فى المعسكرات ، والإنتفاع بالأجازات الأسبوعية فى برامج منظمة أو فى رحلات قصيرة فى الضواحى المجاورة للمدن الكبرى مثل حلوان وأبو قير ... الخ . ويمكن استغلال أوقات الفراغ داخل النادى فى الشئون التعليمية أو التثقيفية أو للترفيهية وما إلى ذلك من وقائع النشاط المحببة إلى النفوس، مما يجنب العمال ما اعتادوا عليه من إزجاء أوقات فراغهم فى المقاهى أو دور اللهو البرىء وغير البرىء أو التسكع فى الطرقات .

ثالثا : التعطل والاحالة إلى المعاش [1] :

ينطبق إصطلاح التعطل unemployment على أولئك المتعطلين القادرين على العمل بينما ينطبق إصطلاح الإحالة على الاستيداع أوالتقاعد Retirement على أولئك الذين لفظهم سوق الأعمال بسبب عجز أو شيخوخة أو مرض أو عاهه مثلا . ولذلك يعرف « المتعطل » بأنه « الشخص الذى فى مقدوره أن يؤدى عملا . ولكنه لا يوفق فى الحصول عليه » .

وثمة فارق آخر بين معنى المتعطل ومعنى شبه المتعطل under - employed فطائفة المتعطلين هى تلك التى تخلو عن العمل تماما فى فترة من الزمن طالت أو قصرت ، على حين أن طائفة شبه المتعطلين فهى تلك التى لا يجد أفرادها عملا كافيا كغيرهم من العمال وذلك لأن جهات عملهم لا تحتاج فى إنتاجها إلى وقت طويل ، وإما لأنهم يتوارن أعمالا إضافية صغيرة ، يصبحون بعد الفراغ منها متعطلين كإخوانهم من أفراد الطائفة الأولى . . . وقد تمتد فترة

1—Unemployment and retirement.

التعطل عند « شبه المتعطلين » حتى لتصبح البطالة عندهم داء يشكون منه مثل شكوى المتعطلين أنفسهم .

هذا وسوف نتناول بالتفصيل موضوع البطالة وكيفية مكافحتها ، وكذلك الإحالة على المعاش أو التقاعد فى أجزاء كثيرة من ثنايا هذا الكتاب .

رابعا : دراسة المهن النوعية :

دراسة أنواع المهن والتفرقة بين العمل والوظيفة والمهنة والحرفة وخاصة بعض المهن الخاصة مثل العامل المتجول The hobo والعاهرة prostitute وعمال الموانى والموظفين الكتابيين والمهندسين المعماريين والأطباء . وقد خصصنا الفصل الثانى لدراسة هذه الموضوعات بالتفصيل .

خامسا : دراسة بعض الموضوعات الأخرى :

ومن أمثلة هذه الموضوعات ما يلى :

(أ) المكافآت Remunerations

وهى مبالغ نقدية تصرف للعمال الذين يبذلون جهودا واضحة تؤدى إلى زيادة معدلات الإنتاج ، وهى تصرف طبقا لقواعد محددة سوف نتناولها بالتفصيل فى الفصل الخاص بشروط أو علاقات العمل .

(ب) الاختيار والتدريب Recruitment and Training

والاختيار هو عملية انتقاء شخص أو عدة أشخاص من بين مجموعة من الأشخاص المتقدمين لعمل من الأعمال بحيث يكون نجاحهم فى العمل الذى يتم اختيارهم له أكثر احتمالا من بقية الأشخاص ويعرف بأنه « إنتقاء أصلح الأفراد وأكفئهم من المتقدمين لعمل من الأعمال » وواضح أن الاختيار من تعريفه السالف الذكر يعنى عملية تهدف إلى اختيار الصالحين من المتقدمين للأعمال أو المهن المختلفة ، الذين تتفق قدراتهم واستعداداتهم مع مستلزمات ومقتضيات هذه المهن . وفى هذه الحالة يكون أمام القائمين بإجراءات الاختيار

عملا واحدا لعدد من الأفراد يرغبون فى الالتحاق به ، بحيث يكون محور الاهتمام هو هذه المهنة ذاتها ومن هنا يختلف الاختيار عن التوجيه [١]

وإذا كان التعليم كما يعرفه « ميلتون » Miltm هو ما يلائم الرجل لكى يؤدى جميع الوظائف والمهام العامة والخاصة التى تسند إليه فى السلم والحرب بمهارة وعدالة وعظمة . فإن التعليم المهنى يعرف بأنه « التعليم المهنى هو عملية نمو فى حياة كل فرد ، يحاول أن يتعلم كيف يعمل بشكل فعال لخدمة نفسه والآخرين »[٢] .

وللتدريب الفنى المهنى أيضا تعريف وهو « التدريب الفنى المهنى هو ما يتعلق بطبيعة فنية ، ووضعت برامجه ومناهجه فى هذا المجال لإعداد الأفراد أو لرفع مهاراتهم فى مهنهم الفنية التى لا تتطلب لأدائها جهود المهندسين»[٣] .

ويعرف التدريب بأنه « عملية تعليم وتعلم تمكن الفرد من إتقان عمله أو مهنته فى أقصر وقت وبأقل جهد[٤] ، ولعل التعريف الأخير هو أقربها إلى الناحيتين العلمية والواقعية .

(ج) أنماط الأعمال المهنية Career patterns

وهذا المصطلح « أنماط الأعمال المهنية أحد مترادفات مصطلح الحراك المهنى »

---

(١) دكتور زيدان عبد الباقى : رسالة ماجستير ... مرجع سابق صفحة ١٦٠

2— Vocational education is a process of growth through which each individual will learn how to work effectively for others and for himself.

3—Vocational technical training defined. The Phrase vocational Technical trainig Refers to that part of a technicaly nature. Currculums and Courses in this field are designed to Prepare Persons for or to up grade in tiechnical occupations that do not require The Services of Professional engineers.

(٤) د . أحمد عزت راجع : علم النفس الصناعى . ٢ الطبعة الأولى ، الاسكندرية ١٩٦١ صفحة ٧٥

occupational mobility حيث يمكن أن يطلق عليه البعض « حراك الوظيفة » Job mobility وقد يطلق عليه البعض « حراك العمل » Labor mobility ويميل دارسو الحراك الاجتماعي في الوقت الحالي إلى اعتبار المهنة وحدها دليلا كافيا للمكانة الاجتماعية الاقتصادية ومن ثم دليلا ومحكا للحراك الاجتماعي. ومعنى ذلك أن الحراك المهني يساوي ويعادل الحراك الاجتماعي.

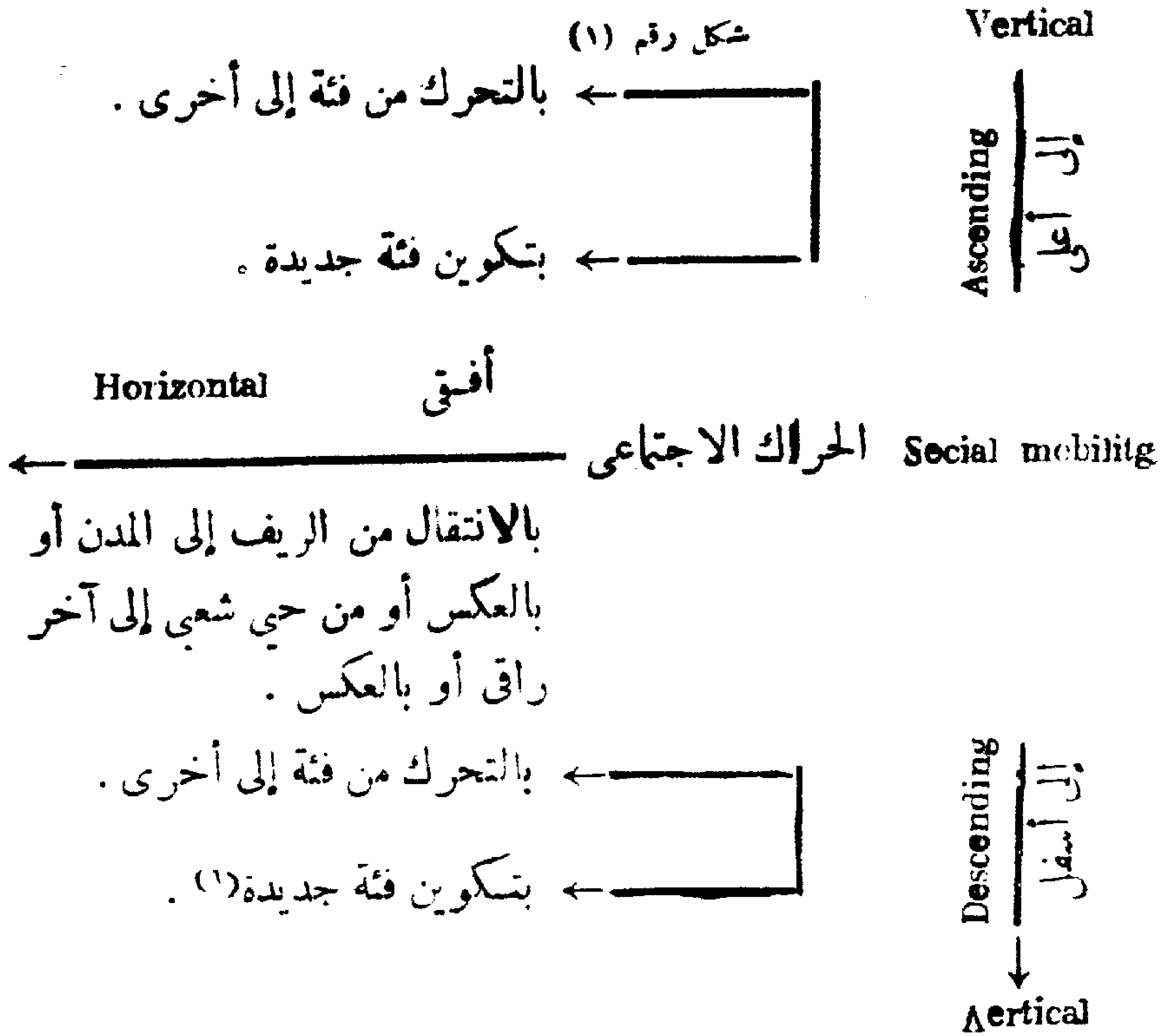
غير أن الحركة في اتجاه الحراك تسير إلى حد كبير في اتجاه الحراك الأفقي في أوساط العمال دون زيادة مقابلة في الحراك الرأسي . . . ذلك أن أكثر العوامل قوة في إحداث الحراك الرأسي هو « التعليم » ، على اعتبار أن الرقي الاجتماعي Social graces لا يتحقق إلا عن طريق التعليم الذي يجعل الحركة إلى أعلى ميسورة في البناء الاجتماعي . وها نحن أولاء نشاهد وظائف أصحاب الياقات البيضاء تتزايد بالقياس إلى الأعمال اليدوية ، وهذا يعني أن أناسا كثيرين يستفيدون من هذا النوع من التعليم الذي يؤهلهم لتلك الوظائف ، غير أن الحقيقة القائمة تؤكد أن تلك المنافذ إلى الطرق الرئيسية للحراك مغلقة تماما أمام جزء كبير من الناس الذين يستبعدوا باستمرار بعيدا عن فرصة تحسين مكانتهم .

إن الحراك الرأسي الغير مقيد - بدون هدف أو غرض - لهو ضار بالمجتمع تماما مثل التقييد العشوائي للحركة ، وفي كلتا الحالتين ، فإن علاقة الحراك بلا ضبط واضحة في ذاتها .

نخلص من هذا إلى أنه « يقصد بالحراك الاجتماعي أي تغيير في الوضع الاجتماعي للفرد أو الهدف الاجتماعي أو القيمة الاجتماعية — أو أي شيء يمكن أن يخلق أو يعدل بواسطة النشاط الإنساني — إلى وضع اجتماعي آخر[1] » .

1—Social mobility is any transition of individual or Social object or value—anything that has been created or modified by human activity—from one Social position to another.

والشكل التالى يبين كيفية حدوث الحراك الاجتماعى فى المجتمع .



ولم يكتف البحاث بمجرد تحديد اتجاهات الحراك، وإنما اتجهوا إلى ضرورة قياس الحراك ، ووجدوا أن أى اختبار لقياس الحراك الاجتماعى لن ينته إلى نتيجة مرضية إلا إذا تم عن طريق قياس الحراك المهنى الذى ييسر لنا متابعة الحراك أفقيا ورأسيا بصورة مرضية داخل الجيل الواحد أو بين الأجيال . وقد أوضح ، كهل ، فى هذا المجال أن ، الإجراء العملى هو أن يستخدم مقياسا واحدا - لا دليلا مركبا — لأن المقياس الواحد يمكننا بصورة ميسورة من إجراء المقارنات داخل الجيل وكذلك بين مختلف الأجيال ، وبالإضافة إلى

---

(١) دكتور زيدان عبد الباقى . ركائز علم الاجتماع . دار المعارف ؛ القاهرة ١٩٧٢م ص ٢٨٩ .

ذلك ييسر لنا عملية إجراء المقارنات الحضارية فيما يتعلق بالحراك ،[1] وقد دفع هذا عدداً من الباحثين إلى تجميع المهن فى فئات تصلح للتحليل الإحصائى المهنى على النحو الذى أوضحناه فى الفصل الثانى من هذا الكتاب .

وقد أقام « كهل » تحليله للمهنة كدليل للحراك الاجتماعى على قاعدتين هما :

(ا) افتراض التحليل الاستاتيكى على أساس وجود معاملات ارتباط عالية بين مختلف المحكات التى تمثل المستويات الاجتماعية فى حالة استخدام مقاييس المكانة الاجتماعية الإقتصادية على أساس مهنى .

(ب) إفتراض التحليل الدينامى ، على أساس أن التغيرات فى محكات المستويات الاجتماعية الإقتصادية ، تسبقها بالضرورة تغيرات هائلة فى الناحية المهنيـــة .

غير أن ما ذهب إليه « كهل وديفز » حول تأكيد هاتين القاعدتين[2] لم يسلم من النقد حيث يرى البعض أن الحراك المهنى لا يمثل سوى جانبا ضئيلا من الجوانب التى تؤدى إلى تغير « الهيئة الاجتماعية ، Social prestige وتشير تلك الانتقادات إلى ضرورة إضافة أبعاد أخرى مثل سلوك الجماعات التى تعبر عن قيم الأفراد وأحكامهم ، وكيفية استغلال المهارات الفردية والجماعية ، والتعبير الذاتى وكذلك التصور الذاتى ، والدخل وغير ذلك إلى البعد المهنى حتى يمكن النظر فى مساواة مصطلح الحراك الاجتماعى . بمصطلح الحراك المهنى .

غير أن دراسة الأنماط المهنية — من خلال دراسات القوى العاملة والمهن

1—Kahl, T. : The American class structure. N.y., Reinharty and Company, 1957, pp.252—255.

2—Kahl, J. and Davis, J. : A comparison of Indexes of Socio—economic status American sociological Review, 20, 1955,pp300—325.

الفنية العليا بصفة خاصة دفعت بعض البحاث فى مجال علم الاجتماع المهنى إلى القيام بمسوح علمية لكل رسائل الماجستير والدكتوراه التى أجيزت، وكذلك الدراسات والأبحاث الفردية التى أجريت خلال ست سنوات من سنة ١٩٤٦ حتى سنة ١٩٥٢ والتى تناولت كل ما يتعلق بالتدرج المهنى والتى انتهت إلى وجود اهتمام متزايد فى بحوث الحراك المهنى بدراسة طبعية الأنماط المهنية بنسبة ٢٣ ٪ كما حظيت كل من المكانة المهنية والحراك المهنى بنسبة ١٤ ٪ والمقارنات المهنية بنسبة ٤ ٪ تقريبا[1].

أسس دراسة الحراك المهنى :

تأخذ دراسة الحراك المهنى طريقين متوازيين لأشكال الحراك الاجتماعى هما :

(ا) الحراك المهنى بين الأجيال .

(ب) الحراك المهنى داخل الجيل الواحد .

وتجرى دراسة الحراك المهنى بين الأجيال على أساس مقارنة مهنة الإبن بمهنة الأب ، وفى بعض الأحيان بمهنة الجد ، وهو ما يعرف بمصطلح التوريث المهنى occupational inheritance ويكون أساس المقارنة هو مدى التماثل أو التباين بين مهنة الإبن ومهنة أبيه ومهنة جده .

وفى حالة التماثل بين مهنة الإبن والأب والجد ، فإن الدراسة تتجه إلى مدى

1—Smigel, E. «Trends in occupational Sociology in the united states; A survey of post—war Research » An Abstract, in Trans—actions of the Second world Congress of Sociology, Vol. 2, London international Sociological Association, 1954, pp. 179—181.

2—Intergenerational occupational mobility.

3—Intragenerational occupational mobility.

زيادة أو انخفاض مهارة كل جيل عن الآخر ، وتسير صفة الحراك خلف المهارة إرتفاعا وانخفاضا . وطريق الحراك هنا يمكن قياسه بشكل ميسور . ذلك أن الحراك داخل الجيل الواحد يتم قياسه عن طريق مقارنة المهن العديدة التى شغلها الفرد خلال حياته العملية . ومثل هذا الحراك المهنى داخل الجيل الواحد يفترض وجود مسميات مهنية متدرجة تستطيع أن تحدد اتجاهات الصعود والهبوط وفقا للمهن التى تولى شغلها الفرد واحدة بعد الأخرى .

وهذا الانتقال من مهنة إلى أخرى فى حياة الفرد قد يكون على أساس سلم معين من الدرجات ينتقل خلاله ـ على سبيل المثال ـ من ملازم ثان إلى ملازم أول . . . إلى أن يصل إلى رتبة اللواء وربما ما بعدها . وقد يكون على أساس زيادة المهارة فى المهنة فينتقل من عامل عادى إلى عامل نصف ماهر Semi — skilled إلى عامل ماهر skilled worker إلى ملاحظ Foreman . . . الخ وقد يكون بين مهن متباينة مثل العمل فى ميكانيكا السيارات ثم ترك تلك الحرفة إلى حرفة تاجر فى قطع غيار السيارات ، ثم يترك هذه وتلك إلى العمل فى الاستيراد والتصدير . . . الخ[١] .

وعلى ذلك يمكن دراسة تلك التنقلات أو التغيرات أو الترقيات المهنية ـ كما يرى كامبلاو ـ على النحو التالى[٢] :

ـ دراسة تغير المهنة ، أى التنقلات المهنية التى قام بها الفرد فى مختلف مراحل حياته العملية على أساس تقسيمها إلى فترات زمنية معينة .

ـ دراسة أسس الترقيات Promotions سواء على أساس اكتساب خبرات

1—Nosow, S. and Form W.; « Career patterns » in Man, work and Society. A. Reader in the 'Sociology of occupations (eds.) N. Y., Basic Books, 1962, pp. 248—288.

2—Caplow, T. : The Sociology of work. Minneapolis university of Minnesota press, 1962, pp. 61—72.

أكثر - كما هو الحال فى القطاع الخاص - أو على أساس أقدمية معينة كما هو الحال فى مجالات التمثيل والغناء والرسم وما إلى ذلك . والملاحظ بصفة عامة أن الأقدمية تحمل فى طياتها بعض الإمتيازات المهنية .

- دراسة المكافآت التى حصل عليها العامل ومقارنتها بعدد السنوات التى قضاها فى العمل .

أما فى حالة تباين مهنة الإبن عن الأب أو عن الجد فإن الدراسة تتجه إلى قياس الفروق بين هذه المهنة وتلك ، ومدى زيادة دخل هذه المهنة عن الأخرى ومدى وجود طبقات مهنية مفتوحة تسمح بالإنتقال من مهنة إلى أخرى ، وعلى ذلك يسير اتجاه الحراك زيادة أو نقصا مع زيادة أو نقص دخل هذه المهنة عن تلك ، ومدى تأثير أو عدم تأثير الدخل على المستوى الاجتماعى للعامل المهنى . وقياس الحراك هنا أكثر تعقيداً .

وقد اختلفت الدراسات الميدانية - فى مجال علم الاجتماع المهنى التى تناولت موضوع الحراك داخل الجيل الواحد - فى كيفية تحديد مختلف المراحل التى يمكن أن تمثل الحياة المهنية للفرد ، مما أدى إلى تعقيدات لا حصر لها فى حالة إجراء المقارنات العامة فى المجال المهنى . وقد حاول « ميللر وفورم » فى أوائل الخمسينات وضع حد لهذه المشكلات من خلال نظريتهما بعنوان « المراحل الخمسة لأنماط الحياة المهنية[1] » ، وهى :

(أ) المرحلة الأولى أو المرحلة الإعدادية Preparatory هى البداية المهنية النشطة للعامل ، حيث ينفطم بمقتضاها اجتماعيا ومهنيا عن أسرته ، بمعنى بداية اعتماده على نفسه ماديا واجتماعيا .

1—Five periods of lifwork Pattern.

(ب) والمرحلة الثانيةوهى المرحلة الأولية Initial التى تؤكد نجاح أو فشل عملية التنشئة الاجتماعية التى مر بها الفرد فى طفولته وصباه وشبابه من حيث تهيئته وإعداده للإنخراط فى السلك المهنى بصورة إيجابية ، وبحيث تصبح اتجاهات الجماعة المهنية ممثلة لاتجاهاته ومعبرة عن آماله . ومن ثم فإن الخبرات الطبيعية والأسرية للتنشئة الاجتماعية تحول التوقعات الثقافية لمرحلة العمل الأدنى إلى رغبات إيجابية داخـــل الفرد ، تدفعه إلى حب مهنته ومحاولة التفوق فيها .

(ج) والمرحلة الثالثة هى مرحلة المحاولة Trial وقد تستمر طوال العشرة أو الخمسة عشر عاما الأولى من حياة العامل فى المهنة التى يعمل فيها كل الوقت ، كما تنحصر داخل المرحلة العمرية فيما بين ١٨ ، ٣٤ سنة . وتمثل هـذه المرحلة فى الواقع خبرة اجتماعية ، حيث يختبر الفرد خلالها عدة مهن أو وظائف من خلال قدراته وميوله ويتعرف على فرص الترقى المتاحة هنا وهناك . ولذلك تسمى هذه المرحلة ، بمرحلة الكفاح من أجل اكتشاف الذات المهنية التى يمكن أن تصل به إلى المكانة الاجتماعية التى يراها ملائمة لقدراته أو استعداداته المهنية وعلاقاته الاجتماعية . وقد تمثل هـذه الفترة فرصة للبعض للتسلق إلى الأهداف المهنية المرغوب فيها ، أو إلى المهن التى شغلت توقعاته وجذبت انتباهه ، ويمكن أن تمثل للبعض الآخر فرصة كفاح يومى ضد عدم الأمان .

هذا وتختلف قدرات واستعدادات الفرد المهنية بالإضافة إلى الفرص الوظيفية المتاحة لكل منهم ، وبالتالى فإن مرحلة المحاولة هـذه قد تكون قصيرة بشكل واضح بحيث يصل خلالها إلى العمل المستقر ، أو طويلة بشكل واضح بحيث يظل يمارس هذه المرحلة الطويلة طيلة حياته المهنية بالكامل . وبين طرفى المدى هذين يوجد الكثير من الأفراد ذوى الاستعدادات المهنية

والفرص الوظيفية المختلفة . ومن ثم فإن هذه المرحلة تمثل مرحلة الحراك المهنى الحاد فى حياة الإنسان .

(د) والمرحلة الرابعة وهى مرحلة « الاستقرار » Stable وهى تبدأ عندما يجد الفرد وضعا مهنيا يمكث فيه مدة تطول أو تقصر (أربع سنوات فأكثر) ويستمر فيها حتى الإحالة إلى المعاش أو الوفاة أو حتى دخوله فترة محاولة أخرى . وتنحصر هذه الفترة داخل المرحلة العمرية التى تبدأ من سن الخامسة والثلاثين وإلى نهاية سن الستين أو السن المحدده للتقاعد . وتتميز هذه الفترة بالاستقرار النسبي أو العام ، غير أنها قد تتميز بوجود توترات مهنية محدودة ، يستطيع الفرد بخبرته المهنية والاجتماعية أن يتجاوزها ، لا سيما وأن هذه الفترة تكون أكثر استقرارا أو ضمانا من الفترات السابقة إذا ما كان الفرد مقتنعا بأن المهنة التى يمارسها هى المهنة المفضلة لديه ، وداخل مكان العمل الذى يرجو البقاء فيه طوال حياته المهنية .

ومما تجدر الإشارة إليه أن الاستقرار فى هذه المرحلة قد يكون نتيجة لاختيار حر بمعنى أن الفرد هو الذى وقع اختياره على تلك المهنة ، لما توفره له من إشباع مهنى . وقد يضطر إلى الاستقرار فيها نتيجة لفعل قاهر ، لأنه لا يجد سواها بديلا مقبولا ، آملا فى الحراك إلى غيرها عندما تسنح الفرصة ويصبح استقراره فيهـا مستمرا باستمرار ضغوط الظروف أو القرناء أو الزملاء[1] .

(هـ) المرحلة الخامسة وهى مرحلة التقاعد Retirement وهى المرحلة التى سعت ـ ولا تزال ـ النقابات المهنية إلى توفير فرص الأمان الاجتماعى خلالها عن طريق استصدار التشريعات التى تنطوى على تأمينات اجتماعية أو معاشات تكفل لهم الراحة بعد العناء .

1—Miller, D. and Form, w. ; Industrial Sociology . The Sociology of work organizations. N. y., Harper and Row, 1964, pp. 545-574.

ويلاحظ على نظرية « ميلروفورم » فى الحراك المهنى أنها أغفلت الإجابة على تساؤلات كثيرة لا تزال تلح فى طلب الإجابة عليها ، ولعل من أهمها :

(ا) كيف تعد المدرسة الصناعية أو مراكز التدريب المهنى أو الجامعات المتعلمين والمتدربين لشغل المهن والوظائف المناسبة ؟

(ب) ما هى الوظائف الأولى المتاحة للفرد .

(ج) ما هى مؤثرات الوظائف الأولى المتاحة للفرد فى حياته المهنية التالية ؟

(د) كيف يحصل الفرد على الوظيفة المناسبة له من خلال الوظائف الأولى المتاحة له ؟

(هـ) متى يصبح العامل مستقرا ؟

(و) وماذا يطرأ على نظرة العامل للحياة عندما يصل إلى الوظيفة أو المهنة التى تحقق له الإستقرار ؟

الحراك المهنى والأمان المهنى :

لقد أدت التساؤلات السابقة التى أثارها النقاد حول نظرية «ميلروفورم» إلى دفعهما لجمع بعض الشواهد التجريبية لكشف العلاقة بين الحراك المهنى والأمان المهنى عسى أن تؤدى نتائج الدراسة لتدعيم نظريتهما حول الحراك المهنى . واتخذا من ولاية « أوهايو » الأمريكية مجالا لدراستهما التجريبية ، عسى أن يصلا إلى وسيلة لقياس الأمان المهنى الذى يمكن أن يتاح للفرد خلال حياته المهنية . وكانت فروض الدراسة كما يلى :

(ا) ما هو مدى العلاقة بين الحراك المهنى والأمان المهنى بالنسبة لكل جماعة اجتماعية اقتصادية من العاملين ؟

(ب) أثر العوامل الاجتماعية التى يمكن أن ترتبط بالطابع المهنى الشائع بين مختلف المستويات المهنية المتاحة .

ولقد أنتهت دراستهما التى اشتملت على ٢٧٦ تاريخيا مهنيا تم جمعها خلال سنه ١٩٤٦ إلى كثير من النتائج لعل من أهما :

١ — إن الأمان المهنى يرتبط بذوى الياقات البيضاء والعمال المهرة ورؤساء العمال .

٢ — وأن عدم الأمان المهنى يرتبط كثيراً بالعمال أنصاف المهرة وغير المهرة وعمال الخدمة .

٣ — عندما يبدأ العامل حياته المهنية فى المهنة المناسبة له ، فإنه يميل إلى البقاء فيها طوال حياته .

٤ — وجود ارتباط بين الأصل الاجتماعى Social caigim والتاريخ المهنى التالى للعامل ، فقد لوحظ :

— وجود ميل قوى بين أبناء الذين يعملون فى وظائف الياقة البيضاء لأن يرثوا مهن آبائهم ، أو أن يحصلوا على مهن أعلى منها فى المكانة الاقتصادية (طموح) .

— إنه كلما ارتفع المستوى التعليمى للأب بالنسبة للمستويات العليا من العمل اليدوى ، زادت فرص الأبناء فى ممارسة الحراك المهنى الصاعد من أجل اكتساب درجات علمية أعلى نسبيا .

— تشابه العمال المهرة مع أصحاب الياقات البيضاء فى إمداد أطفالهم بأصول اجتماعية تتيح لهم فرص التكيف الأفضل ، والضمان الأكبر فى حياتهم المهنية المقبلة . . . بينما يحدث عكس ذلك بالنسبة لأبناء العمال اليدويين[1] .

وقد أكد الحقيقة الأخيرة ـ القائلة ـ بعدم توفير العمال اليدويين لأبنائهم فرصة التكيف المهنى شأن أبناء العمال المهرة ـ كل من « ليبست وبندكس ومالم»

1— Miller, D. and Form, w. « occupational Career and Entry iuto the Labcr Market pp. 3 7 - 329

فى دراسة لهم عن خطط الوظيفة والدخول فى سوق العمل من أجل الكشف عن المراحل المختلفة للتاريخ المهنى للفرد. وقد انتهوا إلى نتيجة هامة مبناها أن :

— أبناء ذوى الياقات البيضاء يحظون بتوجيه مهنى أفضل وأسبق. وبالتالى يتمكنون من الحصول على مستويات تعليمية وتدريبية أعلى. وبالإضافة إلى ذلك تلعب أحسابهم دوراً هاما فى تفضيل مكاتب العمل أو رؤساء الشركات وغيرها لهم على الآخرين ... ولذلك يتميز تحركهم من مهنة إلى أخرى بتعقل واضح نسبياً .

— أبناء العمال اليدويين يستقرون على خطط عملهم خــلال فترة تعليمهم المدرسى بدرجة أقل من أطفال الآباء ذوى الياقات البيضاء أو العمال المهرة . وذلك لأن الأولين لا يتلقون توجيها مهنياً مبكراً وسليما ، ومن ثم يضطرون إلى قبول أية مهنة أو وظيفة تتاح لهم عند دخولهم لأول مرة فى سوق العمل ، ثم يتحركون من مهنة إلى أخرى بصورة عشوائية(١) .

البناء المهنى :

وكان « ريس » ممن تأثروا بنظرية « ميللر وفورم » ، ومن ثم فقد حاول الكشف عن مدى صدق المراحل التى تضمنتها نظريتهما . وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية للتعرف على أشكال الحراك المهنى الذى يمارسه أصحاب المهن الفنية العليا ، وصنف هذه المهن إلى أربع مجموعات أساسية هى :

(ا) المهن الفنية العليا . (ب) المهن الفنية العليا الهامشية .

(ﺟ) المهن نصف الفنية العليا . (د) المهن الفنية العايا الهامشية .

وتوصل من دراسته هذه إلى نتائج مؤداها .

١ — أن التعميمات التى قدمها « ميللر وفورم » يمكن أن تنطبق أيضاً على

1—Lipset, S., Bendix, R. and Malm, T. « job plans and Entry Into the Labor Market » Social Forces, 23. 1955, pp. 224-232,

المهن داخل نطاق ضيق نسبياً ، على أعتبار أن أنماط الحركة التي تحدث داخل هذه المهنة وفيما بينها تشبه إلى حد كبير أنماط الحركة التي تحدث في البـــناء المهني الكبير .

٢ ـ وأن أعلى درجات عدم الاستقرار والمخاطرة كانت توجد في المهن غير المستقرة .

٣ ـ وأن فرص العمل الحر كانت توجد بين الوظائف المستقرة .

٤ ـ وأن أقل هذه الفرص كانت توجد في الوظائف الهامشية[1] .

وتناول « كاتز » المرحلة المعروفة « بمرحلة العمل المستقر » لدى « ميللروفورم » من خلال أداة أبتكرها تسمى « شبكة الاتصال المهني[2] » . لكي يحلل القوى المؤثرة في العمل من خلال تلك المرحلة[3]. ولكنه لم يصل إلى أكثر مما وصل إليه الذين سبقوه .

(د) العلاقة بين الشخصية والمهنة :

الشخصية كل متحد متكامل من النزعات الاجتماعية والنفسية والجسمية التي توجد في مجال معين ، هذا المجال ليس مجالا (فيزيائيا) أي طبيعياً ، وإنما هو مجال حيوي إنساني أجتماعي . ولذلك فإن هذا المجال ينعكس على الشخصية تحت ثلاث مجموعات من العوامل المؤثرة في الشخصية . والشخصية هي النتاج العام لهذه العوامل مجتمعة . وهذه العوامل هي :

١ ـ العوامل الاجتماعية : وهي التي تتعلق بالظروف الاجتماعية المحيطة بالتنشئة الاجتماعية في مراحلها الأولى ، وذات التأثير الفعال على مكونات

1—Reiss, A. ; « occupational Career Petteru asa Socioiogical Instrument » American socilogical Review. 54, 1949, pp.317-320.

2—Occupaticmal Contact network.

3 Katz, F, « Occenpational Contact Network » Soial Forces, 37, 1958, pp. 53,55.

الشخصية . وكذلك تلك التى تتعلق بأثر البيئة الصالحة لإعداد أطفال أصحاء اجتماعياً ونفسياً وجسمانياً . وتتأثر تلك العوامل بأربعة عوامل فرعية هى :

— الحالة الاقتصادية للأسرة بحسبانها أعلى أو أدنى من خط الفقر وتعتبر أدنى من خط الفقر إذا كان مستوى الأسرة بالنسبة لحاجاتها الأساسية وهى : الغذاء والكساء والصحة والمأوى والتعليم والنشاط الترويحى غير كاف .

— الظروف المنزلية الطبيعية ويقصد بها الأسرة التى تتكون من أب وأم وأولادهما المباشرين، والذين يعيشون عيشة جماعية واحدة وتحت سقف واحد وفى حالة من التوافق الاجتماعى الكامل . فإذا أختل هذا التوافق بسبب الكراهية أو سوء الفهم أو الطلاق ، وبالتالى يخضع الطفل لإشراف زوجة أبيه أو زوج أمه أو أحد الأقرباء ، تصبح ظروفه الاجتماعية غير طبيعية .

— المعاملة المنزلية ويقصد بها الاسلوب الذى يستخدمه الوالدان فى تربيته فقد يتميز هذا الأسلوب بالصراحة والتعنت ، أو بالتساهل والإفراط فى التسامح لدرجة الميوعة ، أو بالتناقض من الصراحة إلى التسامح أو العكس وقد لا يوجد أى أسلوب واضح للتربية بالمرة .

— صلاحية المنزل للتربية ومدى توافر القدوة الصالحة أو الفاسدة للأطفال الصغار . والمنزل غير الصالح للتربية هو المنزل الذى يكون أحد الأبوين أو كلاهما فيه من معتادى تعاطى المخدرات أو تناول المسكرات أو المقامرة أو السرقة أو الإشباع الجنسى غير المشروع ... ألخ .

— العمل غير المناسب الذى لا يتناسب مع قبول الناشىء ومواهبه ، مما قد يساعد على الإنحراف أو على أسلوب ما من أساليب عدم توافق الشخصية .

— الطريقة التى يمضى بها أوقات فراغه، فهى مما يساعد على تكوين الشخصية المتزنة إذا أتيحت له فرصة إزجاء أوقات فراغه بصورة منظمة وتحت الإشراف العلمى فى مجال الهوايات العملية أو الفنية أو الأدبية أو الرياضية . والعكس صحيح .

— أنواع الصحاب الذين يرافقون الفرد ، إذ لا شك أن لهؤلاء آثارا معينة تنعكس على ميول الفرد واتجاهاته ، ولذلك يتأثر بها التكوين النفسي للفرد .

٢ — العوامل النفسية : وتشتمل على نوعين من التنظيم هما :

— التنظيم العقلي وهو ما يتعلق بالسلوك العقلي مثل الذكاء والقدرات العقلية الخاصة مثل القدرة اللغوية ، القدرة الحسابية ، القدرة الفنية ، القدرة العملية ... وتتضمن كذلك القدرات العقلية العليا مثل التصور والتخيل والتذكر والمهارات العقلية المكتسبة التي تتوقف على التعلم والاكتساب ، وهذا التنظيم يتبلور حول نبوغ الشخص في مجال من مجالات المعرفة أو الاتجاه الثقافي العام للشخص ، بصرف النظر عن مهنته سواء أكانت عقلية أم عملية .

والعوامل الرئيسية وراء ذلك هي القدرة الفطرية العامة ، أي الذكاء ، والقدرات الخاصة واستعدادات الفرد لاكتساب خبرات جديدة .

— أما التنظيم الثاني فهو التنظيم المزاجي الذي ينطوي على أساليب النشاط الانفعالي والنزوعي التي تتعلق بالوجـــدان والنزوع ولا تتعلق بالعوامل المعرفية . غير أنها ترتبط بالعوامل التي توجه بالإرادة وليس بمختلف المهارات . ذلك أننا هنا أمام مشكلة دوافع السلوك وطرق تحقيق هذه الدوافع ، والتنظيم المزاجي بهذه الصورة يتكون من مجموعة الدوافع ، الفطرية والمكتسبة ، العامة والخاصة ، الشعوري منها واللاشعوري ... وهذا التنظيم بالتالي يتبلور حول صفتين رئيسيتين : أحداهما هي الإنفعالية العامة ، أي الاستعداد العام للشخص للانفعال من وجهة نظر عامة ، وثانيتهما هي الاتجاه الخلقي العام .

٣ — العوامل الجسمية وهي تلك التي تتعلق بالنمو الجسمي العام والحالة الصحية العامة ، وفي هذه المجموعة من العوامل يمكن تمييز صفتين إحداهما هي الصفة العامة للحالة الجسمية ، مثل النمو الجسمي الطبيعي العام ، والصحة العامة ،

والمقاومة ضد الأمراض . وثانيتهما هي الصفة الخاصة ، بمعنى أن يكون الفرد مميزا في ناحية جسمية خاصة مثل الطول أو القصر ، النحافة أو البدانة ، سلامة الجسم أو وجود بعض العاهات أو نقص معين في أي ناحية من نواحي الجسم الداخلية أو الخارجية .

ومن هذه العوامل الثلاثة يتكون ما يعرف بالشخصية ، بمعنى أنها كلها تسهم في تشكيل شخصية الفرد ، وفي صفاته النفسية التي يعبر عنها الفرد في طريقة سلوكه وتوافقه مع العالم الخارجي .

ومن هنا تعرف الشخصية بتعاريف مختلفة ، لعل من أدقها ما يقول أن « الشخصية يقصد بها ذلك النظام الكامل من النزعات الثابتة نسبيا ، الاجتماعية والنفسية والجسمية، التي تميز فردا معينا، والتي تقرر الأساليب المميزة لتكيفه مع بيئته المادية والاجتماعية »[١] .

وتتضح من هذا التعريف الأمور التالية :

(ا) الأغراض والأهداف التي يهدف إليها الفرد سواء أكانت هذه الأهداف الشعورية قريبة أو بعيدة .

(ب) الطاقة، أي القوة والثبات التي يتبع بها كل غرض من هذه الأغراض أو كلها معا .

(حـ) فاعلية عملياته العقلية التي توجه هذه الطاقة لتحقيق أغراضه التي تضع الوسائل الصالحة لتحقيق أهدافه .

وتلعب الشخصية وناحية التفضيل ... دورا هاما في التوافق المهني كما أن لهذا العنصر علاقة وطيدة بالميول . ذلك ... استنادا إلى نظرية « مفهوم الذات »[٢]

---

(١) دكتور زيدان عبد الباقي . دور الشباب في التنمية الاجتماعية والاقتصادية . وزارة الشباب بجمهورية مصر العربية القاهرة ١٩٧٢ صفحة ٣٢٠

2— Self — Concept—Theory.

يمكن القول بأن المهنة التي يرغب فيها الشخص أو يفضلها على غيرها ، هي تلك التي يتوقع الفرد أن يرى فيها نفسه بالصورة التي يتوقعها من حيث الكفاية ومستوى الإنجاز ، بما يحقق مفهومه عن ذاته . ولهذا فإنه عند ما يرى كل الأشخاص أن مهنة بذاتها تنطوي على القيام بدور معين . فإنه يبدو حينئذ أن الشخصية وناحية التفضيل المهني ترتبطان بصفة عامة .

غير أنه إذا كان الأشخاص يرون في المهنة الواحدة أدواراً مختلفة فإن الأمر يختلف ، إذ يبدو أن التفضيل المهني يرتبط بالدور الذي يعتقد الشخص أنه قادر على القيام به في إحدى المهن . بيد أنه قد لا يكون نوع المهنة التي يفضلها الفرد مرتبطا بنوع الدور الذي يود القيام به ، على اعتبار أن مفهوم المهنة يحمل أنواعا متعددة من الأدوار التي يستطيع الشخص أن يلعبها أو يقوم بها .

وعلى ذلك يمكن تلخيص العلاقة بين الشخصية والمهنة فيما يلي :

(ا) يبدو أن سمات الشخصية لها علاقتها الواضحة ذات الدلالة بالتفضيل المهني والنجاح في العمل والإشباع المهني .

(ب) عندما تحدد المهن بدقة — من حيث التخصص اوظيفي المهنة — يمكن أن نجد فروقا واضحة في الشخصية بالنسبة لكل من الفئات المهنية . ويومئذ نرى أن بعض المهن لا يستطيع القيام بواجباتها بنجاح إلا الأشخاص الذين يتميزون بسمات معينة ، بينما نجد مهنا أخرى غير محددة المعالم يستطيع أن ينجزها أفراد عديدون ذو وسمات شخصية متفاوته .

(ج) أن بعض المهن المعينة - دون غيرها - يمكن أن ترسم مخططة لنوع الشخصية اللازمة لأدائها بنجاح .

(ه) وهناك موضوعات أخرى مثل العلاقات غير الشخصية ، والصورة العامة للمهنة ، وتوزيع القوى والهيبة Prestige داخل المهنة ... سوف نتناولها بالتفصيل فى مواضع أخرى من هذا الكتاب .

تلك هى مجالات علم الاجتماع المهنى، والتى سوف تزيدها الدراسات التالية وضوحا وعمقا .

الفصل الثاني

مجتمع العمل

خلق الله الإنسان وزوده بدوافع حب الحياة ، وجعل لتلك الحياة أهدافاً تختلف من فرد إلى آخر فى الأسلوب وليس فى النوع ، ذلك أن هذه الأهداف تدور حول إشباع الحاجات القومية والأسرية والفردية . فالحاجات القومية ترمى إلى حماية الوطن والمساهمة فى بنائه ، والحاجات الأسرية ترمى إلى ضمان الدخل الثابت والكافى لكل أفراد تلك الأسرة ، وليس ذلك فحسب ، وإنما عليه أن يحاول ما وسعه الجهد العمل على زيادة دخله ورفع مستواه ومن معه لمواجهة زيادة ونمو أسرته ، وكذلك زيادة متطلبات الحياة . . . والحاجات الفردية وترمى إلى أن يكون له مسكن يأوى إليه هو وأسرته ، ولباس، ثم على قسط من التثقيف ، وعلى مواصلات ميسورة ، وعلى مختلف أنواع المسرات المتاحة Amenties ، ثم على خدمات عامة يحفظ بها حياته وتضمن له ولأسرته البقاء . وإلى أن يشغل المكانة الاجتماعية التى تحقق له الاستحسان الاجتماعى .

وهو إلى جانب هذه المسئوليات والإلتزامات نحو وطنه وأسرته وذاته ، يطلب من هذا المجتمع أن يحميه ويكفل له الأمن والرزق ويضعه فى المستوى اللائق به حتى يشعر بالاستقرار والرفاهية .

وليست الناحية المادية هى وحدها التى تكفل له الأمن والطمأنينة ، بل إن الصداقات التى تعتمد على المحبة والأخلاص والتقدير والارتباطات القائمة بين الزملاء فى العمل والتى تقوم على العدالة والمساواة والاحترام المتبادل، لهى أكثر أهمية من النواحى المادية مهما عظمت أهميتها . على أعتبار أن الانسان

اجتماعى بطبعه ، ومن ثم فإنه يميل إلى المعيشه داخل جماعات ، بل إنه يعيش من المهد إلى اللحد داخل جماعات (١) .

ولعل العمل المتواصل هو الطريق الوحيد السوى الذى يستطيع الإنسان عن طريقه تحقيق كل أهدافه وإشباع كل حاجاته أو دوافعه ، فقد عرف الإنسان العمل منذ فجر التاريخ ، حيث كان الإنسان البدائى يقضى وقته كله فى الجمع والإلتقاط والصيد . وجمع الحطب لطهو فرائسه وأكلها . وليعمل من جلودها وأوبارها ثيابا له ، وليحفر الكهوف والمغارات فى الجبال ، أو ليقيم على الأرض من أغصان الشجر أعشاشا له ، ويصنع من أوراق الشجر أسرة لينام عليها ... الخ .

وبتطور المجتمعات وارتقاء الحضارات عرف الإنسان زراعة الأرض من أجل الحصول على المحاصيل الزراعية الضرورية للطعام ، كما عرف إقامة البيوت من الطوب اللبن وعرف صناعة الفخار والحصر والنسيج وما إلى ذلك من الصناعات البدائية ... وراح يشيد الحضارات ليعيش فى رغد من العيش عن طريق استغلال الموارد الطبيعية . تلك التى يقصد بها الخيرات والمزايا الموجوده بالإقليم . والتى تفيد الإنسان مثل خيرات البحار وخيرات الأرض وهذه تشتمل على المراعى والتربة الخصبة وملاءمة المناخ للإنتاج الزراعى والصناعى والحيوانات والغابات والمعادن ومساقط المياه ، كما تشتمل على استواء سطح الأرض وعدم وجود موانع جغرافية أمام الإنتقال من مكان إلى آخر .

ولما كانت الحرف والمهن هى الوسيلة الأساسية لأستغلال موارد الطبيعة من أجل إشباع الحاجات الإنسانية . فإن إختلاف البيئات وأختلاف مواردها نتيجة لذلك قد أوجد حرفاً كثيرة مثل الجمع والألتقاط والصيد فى البر والبحر وقطع الغابات والرعى والزراعة وأستخراج المعادن والتجارة والصناعة .

---

١ — دكتور زيدان عبد الباقى : علم الاجتماع الحضرى والمدن المصرية « مكتبة النهضة المصرية » ، القاهرة ١٩٧٤ صفحه ٨

غير أنه من الصعب أن تنسب كل حرفه لبيئة خاصة ، على أعتبار أن كل بيئة مهما قلت مواردها توجد بها أكثر من حرفة . هذا وقد تطورت بعض الحرف الى وظائف أو الى مهن مع التطور العلمى الحديث . وهذه المهن والحرف تنتشر فى كل مجتمعات العمل سواء أكان مزرعة أو « ورشة » صغيرة فى أحد الشوارع أو «صنعا كبيرا أو صغيرا ... الخ والأختلاف بين المجتمعات فى المجال المهنى يكون فى نوع الطاقة والتكنولوجية المستخدمة فحسب . ولما كانت الحرف والمهن تلعب دوراً له أهميته فى حياة الفرد والجماعة والمجتمع ، فإنه يحسن الوقوف على ما يقصد بالحرف والمهن وكيفية تصنيفها .

الحرفة أو المهنة :

إن مصطلحات « مهنة » Occupation ، وعمل ، job ووظيفة Function أو position والحرفة Trade كثيرا ما تستخدم بصورة متداخلة ، ولهذا ينبغى توضيح المقصود بكل منها هنا .

(ا) الوظيفة هى عمل يشغله الإنسان لدى آخر أو لدى مصلحة حكومية أو شركة مساهمة وتكون فى الغالب كتابية أو إدارية .

(ب) المهنة هى عمل يشغله الإنسان لمصلحته أو لدى الآخرين مثل الميكانيكى والكهربائى والملاحظ الفنى .. ومثل هذه المهن تحتاج إلى دراسة نظريه وتدريب فنى طويل سواء فى مدارس الخبرة أى « الورش » الصغيرة أو فى المدارس الثانوية الصناعية أو فى مراكز التدريب المهنى نظام التلمذة الصناعية.

(ح) الحرفة هى عمل يمارسه الإنسان سواء لمصلحته أو لدى الآخرين ، وهى لا تتطلب دراسة نظرية ولا تدريبا طويل المدى ، وإنما تحتاج فقط إلى تدريب قصير قد يكتسبه العامل بمجرد النظر إلى الآخرين . ومن أمثلة ذلك الذى يقوم بتصليح وابورات الغاز أو الصنابير أو كنس الشوارع وما إلى ذلك .

والعمل هو ما يقوم به الإنسان من نشاط انتاجى سواء أكان فى شكل مهنة أو وظيفة أو حرفة.

تصنيف الحرف والمهن :

من الضرورى نتيجة لوجود حرف ومهن ووظائف عديدة ، التفرقة بين هذه المصطلحات لوجود فروق دقيقة وهامة بين كل منها والأخرى . ذلك أن مجتمعا مثل الولايات المتحدة الامريكية توجد به حوالى ثلاثين ألف حرفة ومهنة . ومن الجلى أنه لا يستطيع أى شخص مهما أوتى من قوة الذاكرة أن يستوعب هذا العدد الضخم من الحرف والمهن . ولذلك فقد بذلت محاولات كثيرة هناك لتصنيف هذه الحرف والمهن بنفس الطريقة التى تصنف بها الكتب « تصنيف ديوى العشرى » للمكتبات العامة ، أو طريقة تصنيف الأمراض وان اختلف الأسلوب مع اتفاق الهدف — هذا وتصنيف الحرف والمهن يمكن ان يتحقق بوسائل مختلفة طبقاً لمختلف أغراض التصنيف .

ونظراً لحداثة عهدنا بعلم الاجتماع المهنى . فاننا لا نجد فى المجتمع المصرى تصنيفا مهنيا متكاملا لعدم اجراء مسوح ميدانية مهنية على أسس علمية وإن كانت توجد هناك بعض محاولات فى هذا المجال لم تصل إلى مستوى النضج العلمى مثل عمليات ترتيب الوظائف التى يقوم بها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، وعمليات الترتيب المهنى التى تقوم بها مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهنى ... غير أنها كلها عمليات لجه تحتاج إلى متابعة وتجريب وترشيد وتقنين .

غير أننا هنا نعرض للوسائل المتبعة فى هذا المجال فى إحدى الدول المتقدمة لتكون منارة لنا نسترشد بها فى تصنيف الحرف والمهن فى المجتمع المصرى ، ألا وهى عملية التصنيف الحرفى والمهنى فى الولايات المتحدة الأمريكية (١) .

(1) Roe, Anne : The psychology of Occupation. N. Y., wiley, 956

طرق التصنيف الحرفى والمهنى :

هناك ثلاثة طرق تستخدم فى التصنيف الحرفى والمهنى فى الولايات المتحدة الأمريكية وغيرها هى :

١ — طريقه تصنيف الحرف والمهن طبقا للتعداد العام للسكان Census .

٢ — طريقة تصنيف الحرف والمهن طبقا لقاموس الألقاب المهنية (١) (D. O. T.)

٣ — طريقة التصنيف الصناعى Industrial Classification .

أولا : التصنيف على أساس التعداد :

كانت التصنيفات التى أجريت حتى سنة ١٩٣٨ تدور حول العديد من الفئات أو المجموعات المهنية دون استخدام طريقة معيارية . وكانت النتيجة الحتمية لذلك هى الوصول إلى تصنيفات مثل تلك المعمول بها فى المكتبات العامة ، أو تلك القائمة على أساس الحروف الأبجدية ... ولكنها كلها لم تكن مشبعة لحاجات الإنسان أو ملائمة لمختلف الظروف .

وفى أوائل سنة ١٩٣٩ توصل الاخصائيون فى التصنيف الحرفى والمهنى إلى أول تصنيف مهنى معيارى ، يقضى بتصنيف الحرف والمهن إلى عشر مجموعات أساسية هى :

١ — الزراعة	Agriclutuee
٢ — أعمال الغابات وصيد السمك	Forestry and Fishing
٣ — التعدين	Mining
٤ — الصناعات العامة والمكانيكية	Manufacturing and mechanical industries

1 — Dictionary of Occupational Titles.

٥ ــ النقل والمواصلات Transportation and Communication.

٦ ــ الحرف (الصناعات اليدوية) Trades

٧ ــ الخدمات العامة Public Services

٨ ــ الخدمات المهنية Professional Services

٩ ــ الخدمات المنزلية والشخصية Demostic and personal services.

١٠ ــ المهن الكتابية Clerical Occupations

والأسلوب العلمى لتصنيف الحرف والمهن هو :

أولا : صفر ـ ٩٩ : الاعمال المهنية والفنية وما أشبه :

والعامل المهنى هو الذى يؤدى أعمالا ذات طابع إشرافى أو إدارى سواء فى الأعمال المهنية أو الوظائف الكتابية أو الإدارية العليا والتى تستلزم تعليما نظريا وتدريبيا مهنيا معادلا للشهادة الجامعية مثل المهندسين والأطباء والمدراء . . إلخ .

ثانيا : ١٠٠ - ١٩٩ : اعمال الفلاحة والزراعة وإدارة المزارع :

والفلاح هو الذى يزرع الأرض التى يملكها أو يستأجرها من الآخرين. ومديرا المزرعة هو المهنى الذى يشرف على إنتاج المحاصيل الزراعية أو تربية الماشية ومستخرجات ألبانها أو تربية الدواجن وما إلى ذلك .

ثالثا : ٢٠٠ ـ ٢٩٩ : المديرون والمسئولون والملاك :

المدير هو المسئول عن إدارة أعماله أوأعمال الآخرين فى مختلف مجالات الإنتاج. وتقع على عاتقه مسئولية الإدارة والإشراف على أعمال البيع وغيرها . والمسئول هو الموظف الكبير أو الصغير فى الشركة أو المؤسسة أو المصلحة الحكومية . والذى تقع على عاتقه مهام تنفيذ السياسة العليا لجهة العمل هذه ،

وكذلك مهام التخطيط والإشراف على حسن سير العمل . والمالك هو الذى يدير عمله الخاص ، وهو المسئول عن وضع سياسة العمل وتنفيذها وما إلى ذلك .

رابعا : ٣٠٠ – ٣٩٩ : الاعمال الكتابية .

والموظف هو العامل الكتابى الذى يؤدى الأعمال المكتبية — تحت إشراف الآخرين — وهى فى الغالب أعمال روتينية مثل إعداد المكاتبات ونسخها على الآلات الكاتبة أو آلات النسخ ، وتصديرها — بعد اعتمادها — وحفظ صورها، وتلقى المكاتبات الواردة. وتنفيذ ما بها، باستخدام الآلات الحاسبة وغيرها — بعد رصدها فى السجلات — وحفظها بعد ذلك فى الملفات. ويتطلب عمله أيضاً تنظيم المقابلات بين المتعاملين مع جهة العمل وكبار المسئولين فيها ، وتلقى وإرسال المكالمات التليفونية أو البرقية وما إلى ذلك .

خامسا : ٤٠٠ – ٤٩٩ أعمال البيعات .

والبائع هو عامل حرفى يعرف معلومات عامة عن السلع التى يتولى بيعها أو تسويقها — تحت إشراف الآخرين — سواء أكانت فى المجالات التجارية أو التأمينية أو العقارية وما إلى ذلك .

سادسا : ٥٠٠ – ٥٩٩ العمال المهرة Skilled Werkers

والعامل الماهر هو الذى يؤدى أعمالا غير روتينية وتحتاج إلى خبرة فنية ومستوى عال من المهارة ، عا يتاح فى مدارس الخبرة « الورش » أو المدارس الثانوية الصناعية أو مراكز التدريب المهنى نظام التلمذة الصناعية Apprenticeship وهى تتطلب درجة علية من الحكم الصادق والمهارة اليدوية والقدرة على انجاز العمل بأقل قسط من الإشراف مع تحمل المسئولية بالنسبة الآلات والمنتجات .

سابعاً : ٦٠٠ – ٦٩٩ العمال أنصاف المهرة Semi-skilled Workers

والعامل نصف الماهر هو الذى يقوم بالأعمال المهنية البسيطة أو اليدوية بعد الحصول على تدريب قصير المدى مثل ذلك الذى يتاح فى مراكز التدريب المهنى السريع Accelerated Training وهى أعمال تستلزم خبرة قصيرة فى مهارة أو أكثر من مجموع المهارات التى تنطوى عليها المهنة الواحدة ، بحيث يمكن أن يقوم عدد من العمال أنصاف المهرة بعمل عامل ماهر واحد .

ثامنا : ٧٠٠ – ٧٢٩ الأعمال المنزلية :

وهى الأعمال الشخصية لدى أصحاب الياقات البيضاء والتى تؤدى فى المنازل مثل الخدمة المنزلية والطهى والكى والتنظيف ورعاية الأطفال الصغار ... ألخ .

تاسعا : ٧٣٠ – ٨٠٩ أعمال الخدمات العامة :

مثل الكناسين وعمال المجارى وسائر أعمال التنظيف فى مختلف الشركات والمؤسسات والمصالح الحكومية (من السعاة والفراشين) وكذلك أعمال أو حرف الحلاقة والطهى والتمريض وما إلى ذلك .

عاشرا : ٨١٠ – ٩٠٩ العمال الزراعيون والملاحظون الزراعيون :

والعامل الزراعى هو الذى يقوم بالاعمال الزراعية نظير أجر ، مثل حرث الأرض والرى والعزيق ونقل الاتربه والمخصبات وجمع الثمار وجنى المحاصيل واستخراج الحبوب من سنابل القمح وعيدان الذرة ... إلخ وتعبئة تلك المحاصيل وإعدادها للاستهلاك . أما الملاحظ الزراعى فهو الذى يشرف على قيام العمال الزراعيين بمسئولياتهم فى الحرف الزراعية السالفة الذكر ، تحت إدارة أو إشراف مدير المزرعة أو مالكها .

حادى عشر : ٩١٠ — ٩٩٩ العمال غير المهرة :

وتشتمل هذه الفئة على العمال الذين يؤدون أعمالا روتينية يدوية لاتستلزم تدريبا معينا ، ولا تتطلب قسطا معينا من المهارة اليدوية ، ويبذل فيها العامل جهداً عضليا كبيراً فى العادة .

ويؤخذ على هذا التصنيف أن الفئة الثانية لاتختلف عن الفئة الحادية عشرة حيث تتداخل معها بشكل كبير . كما أنه داخل الفئة الأولى نجد مهنة طبيب ومهنة مهندس دون تصنيف إلى تخصصات مثل أخصائى أمراض نساء أو باطنة أو عظام أورمد . . . وكذلك إلى مهندس معمارى أو كيميائى أو كهربائى . . . الخ .

ثانيا : التصنيف على أساس قاموس الالقاب المهنية .

نشرت وزارة العمل البريطانية قاموسا مهنيا سنة ١٩٢٧ اشتمل على ١٦٨٣٧ تعريفا مهنيا وقد أحتوت طبعة ١٩٤٩ من القاموس على تعاريف حوالى ٤٠٠٠٠ لقب مهنى . ثم تقسيمها إلى سبع مجموعات رئيسية . ثم قسمت المجموعات الرئيسية إلى مجموعات فرعية . يستخدم فى الكشف عنها « رقم كودى » مصطلح عليه . ويمكن الكشف عن أنواع المهن داخل كل مجموعة عن طريق الرقم الأحادى . وفيما يلى المجموعات المهنية الأساسية . وتلك الفرعية المشتقة منها ، والأرقام الآحادية الدالة عليها .

٠ ـ المهن الفنية والادارية :

٠ ـ ٠ إلى ٠ ـ ٣ المهن الفنية .

٠ ـ ٤ إلى ٠ ـ ٦ المهن شبه الفنية .

٠ ـ ٧ إلى ٠ ـ ٩ المهن الإدارية والرسمية .

١ ـ المهن الكتابية والمبيعات :

١ ـ ٠ إلى ١ ـ ٤ المهن الكتابية .

١ - ٥ إلى ١ - ٩ المبيعات وما إلى ذلك .

٢ - مهن الخدمات العامة :

٢ - ٠ إلى ٢ - ١ الخدمات المنزلية .

٢ - ٢ إلى ٢ - ٥ الخدمات الشخصية .

٢ - ٦ إلى ٢ - ٧ خدمات وقائية .

٢ - ٨ إلى ٢ - ٩ خدمات البناء .

٣ - المهن الزراعية والصيد وأعمال الغابات :

٣ - ٠ إلى ٣ - ٤ المهن الزراعية وفلاحة البساتين وما إلى ذلك .

٣ - ٨ : أعمال الصيد .

٣ - ٩ : أعمال الغابات .

٤ ، ٥ : المهن الدقيقة .

٦ ، ٧ : المهن نصف الدقيقة .

٨ ، ٩ : المهن غير الدقيقة .

ثالثا : التصنيف الصناعي :

يتشابه التصنيف الصناعي مع التصنيف على أساس قاموس الألقاب المهنية ، ففي سنة ١٩٤٩ أصدرت الحكومة الفيدرالية الأمريكية ، التصنيف الصناعي ، Industrial Classifiction وهو تصنيف معياري ، لاستخدامه في جمع وتبويب البيانات التي تحصل عليها الحكومة من مختلف جهات العمل ، وتنطوي كراسة تعليمات هذا التصنيف الصناعي على عشر مجموعات رئيسية هي :

أولا : الزراعة والغابات والصيد :

١ — المزارع ٧ — الزراعة بأنواعها ٨ — الغابات

٩ — صيد الأسماك .

ثانيا : المعادن والتعدين :

١٠ — تعدين المعادن ١١ - تعدين فحم الانتراسيت

١٢ — تعدين القار ١٣ — البترول الخام

١٤ — تعدين المواد غير المعدنية .

ثالثا : أعمال الانشاءات :

١٥ — انشاءات المباني ١٦ - الانشاءات العامة ١٧ — الانشاءات الخاصة.

رابعا : المصنوعات :

١٩ - المهمات ٢٠ — الأغذية ٢١ — صناعة الدخان

٢٢ — صناعة النسيج ٢٣ — المصنوعات الأخرى الصوفية وغيرها

٢٤ — المنتجات الخشبية عدا الأثاث ٢٥ — صناعة الأثاثات

٢٦ — صناعة الورق ٢٧ — الطباعة والنشر

٢٨ — المنتجات الكيميائية

٢٩ — منتجات الفحم والبترول . ٣٠ — منتجات المطاط .

٣١ — المنتجات الجلدية . ٣٢ — منتجات الخزف والزجاج.

٣٣ — الصناعات المعدنية المشغولة . ٣٥ — الآلات «عدا الكهربية» .

٣٦ — الآلات والمعدات الكهربائية . ٣٧ — تجهيزات المواصلات .

٣٨ — المعدات الفنية والعلمية وأدوات التصوير والساعات .

٣٩ — صناعات متنوعة .

خامسا : المواصلات ووسائل النقل والمرافق العامة :

٤٠ - السكك الحديدية .

٤١ - خطوط السكك الحديدية والأتوبيسات بالمدن والأقاليم .

٤٢ - عربات النقل ومستودعات البضائع .

٤٣ ـ وسائل نقل متنوعة وخطوط أنابيب . ٤٤ ـ النقل المائى .
٤٥ ـ النقل الجوى . ٤٦ ـ الخدمات المتصلة بالمواصلات .
٤٧ ـ المواصلات البعيدة المدى (اللاسلكى وما إلى ذلك) .
٤٨ ـ مرفق الكهرباء والغاز .
٤٩ ـ الخدمات الصحية والمرافق الأخرى .

سادسا : تجارة الجملة والتجزئة :

٥٠ ـ تجارة الجملة ـ عن طريق التجار .
٥١ ـ تجارة الجملة ـ عن طريق غير التجار .
٥٢ ـ تجارة التجزئة ـ الأخشاب ومواد البناء .
٥٣ ـ تجارة القطاعى ـ البضائع العامة .
٥٤ ـ تجارة القطاعى ـ الأغذية ٥٥ ـ تجارة القطاعى ـ متعهدى السيارات
٥٦ ـ تجارة القطاعى ـ الملابس .
٥٧ ـ تجارة القطاعى ـ الأثاث .
٥٨ ـ تجارة القطاعى ـ المطاعم ومحلات المشروبات .
٥٩ ـ تجارة القطاعى ـ متنوعات .

سابعا : الماليات والتأمين والعقارات :

٦٠ ـ البنوك . ٦١ ـ الأوراق المالية .
٦٢ ـ شركات الاستثمار .
٦٣ ـ البورصة والاستيراد والتصدير . ٦٤ ـ شركات التأمين .
٦٥ ـ خدمات التأمين . ٦٦ ـ العقارات
٦٧ ـ خدمات مشتركة بين التأمين والعقارات .

ثامنا : خدمات متنوعة

٧١ - الفنادق وما إليها ٧٢ - الخدمات الشخصية ٧٣ - خدمات عامة لم يسبق ذكرها ٧٥ - السينما ٧٩ - خدمات الترفيه ٨٠ - الخدمات الطبية ٨١ - الخدمات القانونية ٨٢ - الخدمات التعليمية ٨٣ - الخدمات المهنية التى لم يسبق ذكرها ٨٤ - المتاحف والمعارض ٨٦ - عضوية الهيئات ٩٠ - المنازل الخاصة .

تاسعا : الاعمال الحكومية

عاشرا : الاعمال الاخرى التى لم يسبق تصنيفها

فوائد دراسة التصنيفات المهنية[1] :

لدراسة تلك التصنيفات فوائد عدة منها :

(ا) فهم تقارير الإنتاج، على اعتبار أن الأخصائى الاجتماعى فى مجال العمل والعمال يتولى جمع ودراسة التقارير التى تصدرها مختلف مؤسسات الإنتاج، حتى لا يفوته شىء من التطور المهنى أو الإنتاجى الذى يحدث فى البيئة التى تدخل فى نطاق عمله .

(ب) معرفة الحرف والمهن والوظائف التى تنطوى عليها مختلف مؤسسات الإنتاج الزراعى أو الصناعى أو التجارى ، ويعتمد فهم هذه المهن والأعمال فى هذا المجال بدرجة كبيرة على التصنيف المهنى المعيارى ، والإلمام بمثل هذا التصنيف يساعد الأخصائى الاجتماعى الذى يعمل فى التوجيه المهنى على أداء عمله وفقا لأسس علمية سليمة .

(ح) تنسيق البيانات المهنية وتصنيفها، بحيث تساعد الأخصائى الاجتماعى فى مجال العمل النقابى على إدراك نوعية النقابات طبقا لكل مهنة من المهن. وتتيح له فرصة إعداد ملف خاص للمعلومات الخاصة بكل مهنة وتدعيمه بكل المقالات

(1) Shartle, C. L. : op. cit.

أو البحوث أو النشرات أو الكتيبات التى تنشر عن هذه المهنة أو تلك لتكون مرشدا له أثناء إرشاده للمتعاملين معه .

(د) معرفة اللغة الصناعية واللغة المهنية ، فكل مجتمع له لغته الخاصة به فى المجالين الصناعى أو المهنى . ومعرفة هذه اللغة تفيد الأخصائى الاجتماعى العمالى على كيفية التغلب على المشكلات الاجتماعية التى تواجه العاملين بهذه الصناعات .

٥ — **المعاونة على تفسير المعلومات الصناعية** بحيث يستطيع المرشد الاجتماعى المهنى توجيه الشباب إلى مايلائمهم من الأعمال أو المهن المناسبة لهم حتى تحقق لهم المهن التى يختارونها لأنفسهم الإشباع الاجتماعى الملائم لكل منهم .

الفرد والمهنة (العمل) :

لقد عرف « شارتل » المهنة بأنها « مجموعة من الأعمال أو الاختصاصات المتشابهة التى توجد فى مختلف مؤسسات الإنتاج ، بمعنى أن « المهنة » أو العمل يمكن أن يطلق على كل نوع من النشاط يزاوله الفرد الراشد ، ويقضى فيه جزءا معينا ومستمرا فى مواعيد محددة من وقته .

والعمل بهذه الصورة ليس الغرض منه مجرد الحصول على الطعام طبقا للفهم القديم لمعنى العمل . . وأكبر دليل على خطأ هذا الفهم أن الإنسان منذ خلق وإلى أن تقوم الساعة لايتوقف نشاطه الإنتاجى بمجرد حصوله على الغذاء والمأوى ، وإلا فكيف أنشأ الإنسان تلك الحضارات السابقة والتى لا تزال وستظل قائمة مابقيت الحضارات؟ إن الإنسان ـ كما أكدت ذلك دراسات الروح المعنوية فى الصناعة ودراسات الإشباع الاجتماعى المهنى ـ لا يعمل لمجرد الحصول على الأجر أو لمجرد الحصول على الطعام والمأوى ، وإنما العمل ـ بجوار ذلك ـ لإشباع نواح أخرى كثيرة ، ذلك أن الإنسان يعمل طبقا لنظرية « ماسلو » لإشباع مجموعة من الحاجات الاجتماعية التى تودى إلى الإشباع المهنى . وقد رتب « ماسلو » هذه الحاجات بطريقة هرمية تعتمد على قوة كل من هذه الحاجات وفاعليتها وهى على الترتيب :

١ — الحاجات الفسيولوجية . ٢ — الحاجة إلى الأمن .
٣ — الحاجة إلى الانتماء والحب . ٤ — الحاجة إلى الاحترام والتقدير
٥ — الحاجة إلى المعلومات . ٦ — الحاجة إلى الفهم .
٧ — الحاجة إلى الجمال. ٨ — الحاجة إلى تحقيق الذات .

وطبقاً لهذه النظرية التي سنتناولها بالتفصيل فيما بعد ـ عندما لا يجد الإنسان إشباعا لجميع حاجاته فإنه يهتم بأولى هذه الحاجات ، بكل إمكاناته وهي الحاجة إلى الطعام والماء . وبعد أن ينتهي من إشباعها يشرع في البحث عن المأوى والأمن ثم عن الرفاق والعائلة أو الهيئة أو النقابة التي ينتمي إليها ، ثم إلى الحصول على مكانة اجتماعية يحظى بمقتضاها بالاحترام والتقدير . . . الخ[1] . وذلك مع مراعاة وجود فروق فردية بين الأفراد في تقديم أو تأخير بعض هذه الحاجات على الأخرى .

لماذا يعمل الانسان :

تبدو إجابة هذا السؤال واضحة في الفقرة السابقة وهي أن الإنسان يعمل لإشباع حاجاته الاجتماعية السابقة الذكر . ونشاط العمل ، يقصد به محتويات العمل ، بينما « موقف العمل » يقصد به تلك الظروف التي يؤدى في ظلها العمل . وهذه الظروف تشمل الإشراف والزملاء ودرجات الحرارة والبرودة .. الخ .

الجماعة والمهنة (العمل) :

يعيش الإنسان ـ كما أوضحنا من قبل ـ من المهد إلى اللحد في جماعات ومنذ وصول الإنسان إلى ما يعرف بنظرية تقسيم العمل ، أصبحت هناك جماعات تعمل كل منها في مهنة واحدة ويقيمون في شارع أو حارة واحدة . ويتزاوجون فيما بينهم في الغالب ، ففي القرن التاسع عشر كانت في مصر مثل تلك الجماعات المهنية ولا تزال الشوارع في القاهرة تحمل أسماءهم مثل شارع النحاسين وشارع المغربلين وشارع العقادين ... الخ . وكان لكل جماعة رئيس يطلق عليه لقب

1 — Maslow, A. H.; Motivation and perpsonality N.y., Harper, 1954

« شيخ الكار » وكلمة « الكار » يقصد بها « العمل أو المهنة » . وقد توقفت الحكومة المصرية منذ سنة ١٨٤٥ عن تعيين « شيوخ الكار » حيث بدأت النقابات فى الظهور فى أوروبا ، كما أصبحت المدارس تتولى تدريب الصبية الصغار بدلا من شيوخ الكار هؤلاء . وقد أصبحت المهنة فى حياة أفراد النقابة المهنية الواحدة ذات تأثير بالغ على أعضائها . وكلما كان التعاون واضحا بين أعضاء هذه النقابات وبين المجتمع أدى ذلك إلى زيادة الرفاهية الاجتماعية .

المجتمع والمهنة (العمل) :

كلما زادت المهن وتنوعت فى المجتمع ، كان ذلك دليلا على تقدم هذا المجتمع وارتفاع مستوى حياة أفراده الاجتماعية . ذلك أن كثرة المهن تدل على زيادة التخصص والدقة . وحيث يعمل المهنى الواحد فى جزء صغير من العمل فيتفوق فيه ويقدم للمستهلك سلعة ذات مواصفات جيدة ، بينما المجتمع الذى يشتغل فيه الفرد أكثر من مهنة لعدم وجود المتخصصين فيها ، فإنه يقدم للمستهلك سلعة رديئة لعدم قدرته على إجادة أى مهنة من المهن التى يزعم أنه متخصص فيها . والمثل الانجليزى يقول أن جاك المتخصص فى كل المهن لا يتقن أى مهنة والمثل العربى يقول « سبع صنع فى يديه ... » وهذا يؤكد مدى أهمية المهنة أو المهن فى المجتمع .

ما هو مجتمع العمل ؟ :

لكل مهنة أو مجموعة من المهن التى تعمل فى نشاط معين من الأنشطة الانتاجية . . . مجتمع أو مجتمعات محلية ، بمعنى أن :

(ا) المزرعة مجتمع عمل زراعى محلى يتولى العاملون فيه إنتاج المحاصيل الزراعية وتربية الماشية والدواجن ومستخرجات الألبان .

(ب) المصنع مجتمع عمل صناعى محلى يتولى العاملون فيه إجراء التحويرات الإنتاجية فى المنتجات الطبيعية لتكون بالشكل الذى يفضله المستهلك ، ومن أمثلته مجتمع الغزل والنسيج الذى يتولى العاملون فيه غزل ونسج وصباغة القطن

أو الصوف . ومجتمع الصناعات المعدنية الذى يتولى العاملون فيه تحويل ألواح الصاج أو الحديد والقضبان المعدنية إلى سخانات وثلاجات وأجهزة طهى وتليفزيونات وما إلى ذلك .

(ج) المتجر مجتمع عملى تجارى محلى يتولى العاملون فيه شراء السلع من مصادر الإنتاج ونقلها وتجهيزها وعرضها فى أماكن الاستهلاك التى تحتاج إليها .

وإذا كان تعريف المجتمع أنه « منطقة من الأرض محددة دوليا أو محلياً تقيم عليها جماعات من الناس داخل قرى ومدن وتنظم العلاقات بينهم طبقا لقانون مكتوب وهو ما تصدره الهيئات التشريعية ، وقانون غير مكتوب وهو العادات والأعراف والتقاليد . ولهم حكومة ولهم رئيس للدولة » فإن هذا التعريف ينطبق على كل من مجتمعات العمل السابقة بالمفهوم المحلى . للمجتمع .

فلكل مصنع منطقة من الأرض محددة محلياً ، ويقيم عليها جماعات من العمال فى شكل ورش وأقسام وإدارات وتنظم العلاقات بينهم وفقاً لقوانين مكتوبة (لوائح) ولقوانين غير مكتوبة (عادات وأعراف وتقاليد) ولهم حكومة (مجلس إدارة المصنع أو الشركة) ولهم رئيس وهو (رئيس مجلس الإدارة) ومن ثم فإن مجتمع المصنع هو مجتمع محلى يصنف طبقا لنوع الإنتاج الذى يختص به .

الفصل الثالث

دوافع وحوافز العمل

الدوافع Motives التى تحدثنا عنها فى الفصل الأول ترتبط أرتباطا وثيقاً بعمل الانسان ومعدلات كفايته الإنتاجية . وهذه الدوافع تنقسم إلى حوافز وبواعث . والحوافز تعرف بأنها « الفرص التى تتاح للعاملين لإشباع حاجاتهم الأساسية - دوافعهم - لقاء قيامهم بأعمالهم بمعدل إنتاجى معين ، أو نظير زيادة إنتاجهم أو تقابل الانتقال إلى مهن أو قطاعات معينة » وهذه الحوافز ، قد تكون مادية ، أى تنطوى على زيادة مباشرة فى دخل العاملين فى الحال أو فى المستقبل ، وتشمل الأجور ، المكافآت ، الترقيات ، والعلاوات الاستثنائية وما إلى ذلك من الحوافز التى تمنح أثناء العمل .

وقد تكون معنوية وتتمثل فى التأمينات الاجتماعية ، الرعاية الاجتماعية ، المكافآت الاجتماعية ، كتابة الأسماء فى لوحات الشرف وما إلى ذلك .

وهناك نوع آخر من الحوافز يطلق عليه اسم الحوافز السلبية ويتمثل فى مختلف العقوبات والجزاءات . وهناك أيضاً من الحوافز ما يدفع العاملين إلى الإلتحاق بإحدى مؤسسات العمل وتفضيلها على غيرها ، ويطلق على مثل تلك الحوافز إسم « الحوافز السابقة على العمل » وهناك حوافز لاحقه للعمل مثل المعاشات . وفيما يلى سوف نتناول كل تلك الموضوعات بالدراسة التفصيلية .

هذا وتتأثر الحوافز بنظرة المجتمع إلى الحاجات الأساسية والأعمال والمهن المختلفة . وتعتمد هذه النظرة على التطور التاريخى والثقافى والسياسى للمجتمع . كما تتأثر بمعتقداته ودياناته وأيدلوجيته التى تدين بها منظماته الرسمية والشعبية كما أنها تتأثر تأثراً كبيراً بنظام التعليم وفلسفته وما يغرسه من اتجاهات وقيم فى نفوس المتعلمين .

غير أن بعض العوامل التى تؤثر على الحوافز لا تخضع للتغيير السريع ، بل أنه يصعب ـ نتيجة للتطور الاقتصادى ـ تغييرها فى أول الأمر . للحصول على التنمية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة . . . على حين أنه توجد عوامل أخرى يمكن تغييرها ، وتخضع لسلطة المخطط ورقابته بدرجة أو بأخرى . . . وأهم هذه العوامل : هيكل الأجور، المكافآت التشجيعية والعلاوات الاستثنائية ... الخ وذلك بالإضافة إلى كفالة الحكومة للعمالة الكاملة للمواطنين .

الحوافز والدوافع :

من الملاحظة العادية يمكن تأكيد أن الكفاية الانتاجية للعمال فى الصناعة أو الزراعة أو التجارة تتأثر بالظروف المادية المحيطة بهم ، مثل الإضاءة ، البرودة ، الحرارة ، التهوية ، تركيب الآلات وسرعتها ، تنظيم العمل .. وما إلى ذلك من الأمور الملموسة . . . أما العمال ومشاعرهم وأمانيهم . . . فإن أحداً لم يكن ينظر إليها . . . ومنذ بداية القرن الحالى على وجه التقريب بدأت الدراسات الاجتماعية والنفسية تغزو المجال الصناعى مدفوعة بالشعور بما يعانيه العاملون فى هذا المجال من ظلم استمر منذ مطلع الثورة الصناعية .حيث لم يكن العمال فى العملية الانتاجية شيئاً مذكوراً . كما جاء عليهم حين من الزمن كانوا فيه بمثابة أرقاء أو عبيد وكذلك جاء عليهم حين آخر كانوا فيه بمثابة الآلات، لاسيما عندما سادت النظرية التى تقول إن أى مشروع صناعى لا يحتاج الا للمواد الخام ، رأس المال . والآلات المختلفة لإنتاج السلع المطلوبة . بمعنى أن أهمية العنصر البشرى فى تحديد كفاية المشروع الانتاجية لم تكن محل اهتمام كبير . وكان الاعتقاد السائد . عن الأفراد العاملين أنهم بمثابة أدوات إنتاج، شأنهم شأن الآلات ، يؤمروا وليس عليهم سوى الطاعة . وأتى عليهم حين من الزمن كانوا يعدوا فيه بمثابة سلعة تباع وتشترى، لاسيما عندما شاعت النظرية الانتاجية التى تقول أنه إذا توافرت للمشروع الاقتصادى المواد الخام والآلات وغيرها من الاحتياجات المادية للانتاج فانه من اليسير تحقيق الأهداف

المطلوبة. بمعنى مساواة العمال بالمواد الخام فى الخضوع لقانون العرض والطلب، ويبدو أن القيمة الاجتماعية للعمل لم تكن قد تبلورت بعد ، ذلك أن رجال الصناعة كانوا يعتبرون العامل كسولا بطبعه ، ويكره العمل بفطرته ، بمعنى أنه لايعمل إلا طمعا فى الأجر أو خوفا من الطرد من العمل ، ولا يبذل من الجهد فى عمله إلا بقدر مايكفى طعامه ... فلقد كان من رأى رجال الصناعة أن العمل الإنسانى يمكن أن يستعاض عنه بعمل الآلات — تلك الآلات المعقدة التى ابتكرها مخترعون عباقرة فى القرن التاسع عشر .

وحتى فجر القرن العشرين كان اهتمام الصناعة منصبا على التنظيم المادى للإنتاج لاعلى النظر إلى العملية الإنتاجية كعملية اجتماعية ، بمعنى أن اهتمامهم كان منصرفا إلى الآلات والأدوات والمعدات والمواد الخام وأما كن العمل ... من حيث تحسينها وتطويرها ، على حين كانت للعمال أهمية ثانوية . بمعنى أنه ليس هناك من يتساءل عن مدى ملاءمة الأدوات والمعدات والمواد للعمال ، وعن مدى توائم العمال للمهن التى يعملون فيها ومدى تكيفهم معها ، أى مدى حيازتهم للقدرات والاستعدادات المهنية والصفات الشخصية التى تؤهلهم لأعمالهم تلك .

وكان يمكن لتلك الصيحة التى أطلقها الفلاسفة والمفكرون الاجتماعيون، والتى انبثقت مع مطلع القرن التاسع عشر أن تلفت نظر رجال الصناعة إلى الأخطار التى لابد وأن تتمخض عن الاتجاه المتصاعد الرامى إلى مجرد جمع المال وتكديسه طمعا فى تكوين ثروات ضخمة. وكان دافعهم إلى تلك الصيحة أن تكوين رءوس الأموال على تلك الصورة سوف يحول أصحابها إلى طغاة مستبدين لايلقون بالا إلى العوامل والاعتبارات الإنسانية فى الصناعة والإنتاج ...

ولقد تساءل (روبرت أوين) يومئذ عن أسباب عدم الاهتمام بدور العامل

البشرى فى عملية الإنتاج[1] ، وأشار إلى أن الكثير من الوقت والمال الذى انفق على تحسين الآلات الحديثة لاسيما فى مصنع « نيو لانارك New lanark » قد ظهرت آثارة فى تقدم الآلية فقط ، غير أن الزيادة فى الإنتاج التى يمكن الحصول عليها بالاهتمام بالعامل البشرى يمكن أن تصل إلى ١٠٠ ٪ :

غير أن رجال الصناعة صموا آذانهم وانطلقوا — دون ما قيود — لإشباع جشعهم وشرههم نحو جمع المال . ولم يلبثوا إن وجدوا ضالتهم فى نظرية « دارون » فيما يتعلق « بتنازع البقاء وبقاء الأصلح » التى أتاحت لهم فرصة الاحتفاظ بالصالح من العمال وتوفير من أهلكتهم مهنهم دون ما تقدير لخدماتهم السابقة فى مجال الإنتاج .

ومنذ أيام (روبرت أوين) فإن أحدا لم يتعرض لموضوع العامل الإنسانى فى العملية الإنتاجية ، على حين أن كتابا آخرين أعادوا دراسة الموضوع من جديد ، على اعتبار أن الدراسات التجريبية قد أوضحت الأثر الموضوعى لسياسات تحسين الأفراد من الناحية الفردية . ولكن على نفس الأسس التى نبه إليها (أوين) فى أوائل القرن التاسع عشر :

ولقد جاء فى تقرير (افردريك تايلور) أن الأغلبية من الرجال يعتقدون أن الاهتمامات الأساسية للعمال وأصحاب الأعمال تتعارض بالضرورة . وعلى العكس من ذلك فان الإدارة العلمية ، ترى أن رغبات الفريقين ماهى إلا رغبة واحدة ، وأن نجاح العمل لايمكن أن يستمر إلى مدى طويل من السنين مالم يزامله تحسين فى ظروف العمل ، والعكس بالعكس . ومن ثم فإنه من الميسور إعطاء العامل أكثر مما يريد من الأجور المرتفعة ، وإعطاء صاحب العمل ما يريد من التقليل فى قيمة تكاليف العمل .

---

(1) The role of the « human factor » in production process.

بيد أنه ينبغي أن نتذكر أن (تايلور) قد حصر نفسه حول اعتبارات ، الفعالية الإنسانية Human efficiency ، وكان اهتمامه مركزا حول ضرورة أداء العمل طبقا للخطة الأساسية بدقة كاملة على أساس مدخل الحساب التقريبي Rule of thumb approach بالنسبة لعمل كل عامل من الناحية التقليدية . . . غير أن دراسات (تايلور) قد جلبت السخط عليه ... ولكننا نرى في دراساته باعتباره مهندسا ، أن اهتمامه الرئيسي كان يدور حول .

دراسات الزمن والحركة Time and motion study

وبجوارها كان يعنى بدراسة العدد والأدوات التي يستخدمها العامل في عمله من حيث وضعها وشكلها وترتيبها . لكي ييسر على العامل عمله . ويجنبه القيام بجهود لا مبرر لها ، ومن ثم يزيد انتاجه تلقائيا . ولذلك فإن علماء الاجتماع الصناعي يعتبرون (تايلور) منشيء (الهندسة البشرية) في ميدان علم الاجتماع الصناعي . وإن دراساته قد لفتت الأنظار إلى أهمية العنصر الإنساني كعامل أساسي في عملية الإنتاج ، غير أنه في الواقع أهمل العامل . وبالغ في الاهتمام بالعمل وتحليله بشكل دقيق ، وبعد ذلك يطلب من العمال أن يستجيبوا جميعا لتحليلاته وما يترتب عليها بشكل واحد دون مراعاة للفروق الفردية بينهم ، وإلا فإن مصير المخالف منهم الطرد ، وكان هذا المصير أيضا ، مصير من لا يماثل إنتاجه أعلى انتاج يصل إليه أي عامل من العمال .

وقد بالغ أتباع (تايلور) في الربط بين المشكلات النفسية الكامنة في الترشيد Rationalization الاجتماعي لعملية الإنتاج ، واستمروا في إجراء اختبارات تجريبية حول العوامل المختلفة التي كانت ارتباطاتها إيجابية في بعض الأحيان وسلبية في أحيان أخرى بالنسبة لإنتاجية العامل الفردي .

وهناك تجارب أخرى كثيرة حول هذا الموضوع تؤكد أن العامل الأساسي لظروف العمل الخارجية لم يكن واضحا ، وإنما كان مشتركا مع عوامل أخرى

بالنسبة لانتاجية العامل كفرد . غير أن هذه الظروف الخارجية ليست بعيدة عن المؤثرات الاجتماعية والنفسية لمكانة Status العامل فى جماعة العمل[1] .

أما تجارب (هاوثورن) المشهورة فإنها تؤكد تلك الفكرة . كما أوضحت الملاحظة المضبوطة لجماعات العمل الصغيرة والتى استمرت أكثر من عشر سنوات أن أسباب زيادة الإنتاج كانت أكثر اتصالا ، بالروح المعنوية Morale للجماعة منها بأى متغيرات أخرى مثل فترات الراحة فى منتصف فترة العمل الصباحية ، الوجبات الغذائية ، الأجور المرتفعة ، تغيرات الإضاءة درجة الحرارة إلى آخر الأشياء المماثلة التى تمت تجربتها .

وأن تلك الروح المعنوية كانت متصلة بتحسين أساليب الأشراف ، مكانة ومنزلة أعضاء الجماعةالتجريبية المعنية ، الأمر الذى ضاعف من الانتباه إلى المشاكل الفردية لأفراد الجماعة وآرائهم واقتراحاتهم .

وقد أشار (هول Hall) إلى دراسات (هاوثورن) وخاصة أنها اظهرت من بين مسائل أخرى أن « الطريقة الأشراف على الأفراد وإدارتهم أثر كبير فى إنتاجهم أكثر من أثر ظروف العمل أو طول يوم العمل أو حتى مستوى الأجر[2] » .

غير أن هذه التجارب لم تقدم سوى القليل من أجل أيضاح وجهة النظر السابقة . بيد أنه ظهر جليا أن (روبرت أوين) كان على حذر من تلك الحقيقة التى تدور حول أن رضاء العامل وتعاونه فى عمليات الإنتاج تعتمد على الأعتراف به كشخص مسئول ، وأن رضاءه وتعاونه لا يمكن الحصول عليهما

1—Mayo, E. G. ; The Human Problems of an Industrial civilization. Boston ; Harvard university, 1946. pp. 1-46.

2— That the manner in which people are supervised or managed has a greater effect on their output than their working conditions at length of the working day, or even the eterof pay.

إذا عومل كترس فى عملية الانتاج(١)

وفى التجارب التى أجراها (التون مايو) فى شركة ويسترن الكتريك ، انتهى إلى أن المنطق ليس هو الذى يعطى المعنى الصحيح لتصرفات الناس ، وأن الانسان ليس كيانا اقتصاديا يتأثر باحتياجاته المادية فقط ، وانما سلوك الانسان لا يمكن فهمه بعيدا عن مشاعره وأحاسيسه وأن العامل يشكل الحياة بما يحسه فيها ، فالحياة جميلة مشرقة عندما يشعر العامل بالسعادة وهى تعب وشقاء حينما يشعر بالتعب والشقاء . . . وقد أبرزت نتائج دراسات (مايو) أهمية المشاعر والأحاسيس الانسانية فى العمل كعامل يتحكم فى الانتاج .

وبالرغم من أن (مايو) كان يؤيد فرصة النمو لكل فرد فى كل مكان ، فانه اعترف باحتمال النمو المنحرف . فقد كان يرى أن هناك أشياء كثيرة مرغوبا فيها . وأخرى مرغوبا عنها ، يمكن أن تكون مؤثرة أو غير مؤثرة . وعلى سبيل المثال فان تقييد (تقليل) الانتاج المتفق عليه بين العمال ، بالرغم من أن له وظيفة بالنسبة لتضامن الجماعة . وبالنسبة للأمن العاطفى لأفرادها ، فإنه ليست له وظيفة بالنسبة لتبنى الجماعة للأهداف الاقتصادية المشروع .

ولقد كان من أهم الأسئلة ، التى وجهها (مايو) إلى القادة فى نقابات العمال أو فى الادارة ، ذلك السؤال « هل تشغل ذهنك بنمو الأفراد التابعين لك اجتماعيا ، كما تهتم بأجورهم ، وأحوالهم الاجتماعية ؟ هل تهتم بأثر سلوكك على الآخرين ، كما تهتم بأثر سلوكهم عليك ؟ » . . . ان هذا السؤال يحدد الإطار الرئيسى لموضوع الحوافز فى المجالات الصناعية(٢) .

---

(1) Owen was aware of the fact that the worker's satisfaction and full co-ogeration in the production process depended upon his recognition as a responsible human being and could not be obtained as long as he was treated as a cog in the production brocess.

(2) Mayo, G. E. ; Human problems of an Industrial Civilization Published by the viking press. Copyright the president and Fellews of Harvard College. the preface.

ولقد أوضح (كارل ماركس) أن « المشكلة الانسانية Human paoblem للحضارة الصناعية عندما أشار إلى أن تعاون العمال لم يكن نتيجة لجهودهم الخاصة ، ولكن نتيجة لعملهم بدون « قوة خارجية Aliem power » عليهم . وأن العمال فى ظل النظام الرأسمالى لا يتعاونون بدون تجمعهم معا : وأن تجمعهم فى مكان واحد شرط ضرورى لتعاونهم . اما كونهم غير متجمعين معا . كل مع الآخر ، فان العمال المنعزلين كأشخاص Isalated persons الذين يدخلون فى علاقات مع الرأسمالى وليس مع شخص آخر . هذا التعاون يوجد فى عملية العمل labor process لكنهم يتوقفون عن الانتماء إلى أنفسهم . وأثناء دخولهم فى تلك العملية فانهم يصبحوا مؤسسين أو متحدين مع رأس المال . . . وانتهى ماركس من دراساته فى هذا المجال إلى أن الرضاء الحقيق الانسانى لا يوجد فى التحسينات المختلفة لظروف العمل . وانما فى العمال ذواتهم .

الكفاية الانتاجية والحوافز :

لقد أكدت الدراسات الحديثة فى مجال الكفاية الانتاجية فى الصناعة فى أوائل القرن العشرين . أنها تقوم على عوامل رئيسية هى :

١ — العامل المالى : ويشمل رأس المال والطبيعة والآلات والمواد .

٢ — العامل الفنى : ويدخل فيه التنظيم والادارة وأساليب الانتاج .

٣ — العامل الانسانى : ويمثل دور الإنسان كمنتج ومنظم ومستهلك .

وفى هذه الدراسات أخذ (العامل الانسانى) مكانه بين عناصر الكفاية الانتاجية ولم يعد دوره ثانويا . . . واتضح أن الكفاية الانتاجية هى النسبة بين الانتاج والدخل إلى المستهلك فى الصناعة من هذه العناصر . وأن رفع الكفاية الانتاجية هو تكبير هذه النسبة ما أمكن ، باستخدام أرشد الطرق للاستفادة من جميع عناصر الانتاج ، كى نحصل على أكبر قدر ممكن من إنتاج البضائع والخدمات بأرخص تكاليف ممكنة وبأقل جهد وفى أقصر وقت :

ومن هذا يتضح أن رفع الكفاية الانتاجية للعاملين فى الصناعة ليس هدفا فى حد ذاته ، وانما وسيلة لرفع مستوى المعيشة وزيادة الدخل القومى ، وإقامته على أسس اقتصادية سليمة هدفها رخاء المجتمع ورفاهيته ، بمعنى أن رفع الكفاية الانتاجية هو أحد عوامل ثلاثة لرفع مستوى المعيشة فى المجتمع هى :

١ — رفع الكفاية الانتاجية .

٢ — رفع مستوى الأجور .

٣ — إتباع سياسة تخديم رشيدة تهدف إلى تيسير العمل الملائم لأكبر عدد ممكن من المواطنين .

وأهداف هذه العوامل الثلاثة تتلاقى مع أهداف العدالة الاجتماعية على اعتبار أن الأرباح الناتجة عن زيادة الانتاجية بالعدل بين أصحاب رءوس الأموال والمشتغلين بالإنتاج ومستهلكى السلع المنتجة ، هى الشروط الأساسية لتقدم المجتمع .. ذلك أن زيادة رءوس الأموال شرط وأساس لاستمرار الانتاج . وايجاد فرص التخديم والتشغيل ، على حين أن زيادة الأجور عامل هام جدا فى تحسين أحوال العامل ورفع مستوى معيشته وزيادة قوته الشرائية . وبذلك تزيد قوته على الانتاج ، ومن ثم فان لهذا أهمية كبرى لاسيما فى الدول المتخلفة والدول الآخذة فى النمو ، Developing Countries حيث ينتشر الجهل والفقر والمرض ، ومن جهة أخرى فإن زيادة الأجور تكون عاملا هاما فى توازن سوق العمل ، بحيث تصبح زيادة الكفاية الانتاجية وسيلة لاجتذاب العمال المهرة ، بينما تنخفض أسعار السلع المستهلكين نتيجة لزيادة الكفاية الانتاجية ، وتعم فائدتها المجتمع كله بما فيهم صاحب رأس المال والمنتج والمستهلك .

ولهذه الأسباب فإن المتخصصين فى دراسة الكفاية الانتاجية فى الصناعة يقصرون جهودهم على دراسة ثلاثة نواحى هى :

١ — التنظيم ومراقبة الانتاج .

٢ — المصنع بمهماته وأدواته وآلاته .

٣ — العامل وكل الظروف المؤدية إلى أدائه لمهنته على أحسن وجه .

ونترك الناحية الأولى والثانية للمتخصصين فيها ، ونمسك بالناحية الثالثة المتصلة بموضوعنا هنا ... ذلك أن الدراسات التى دارت حول موضوع الظروف المؤدية إلى أداء العامل لعمله على أحسن وجه ، سارت فترة طويلة حول الظروف المادية فحسب ، مثل : الحرارة ، الرطوبة ، الاضاءة . التهوية ، تركيب الآلات وسرعتها ، وتنظيم العمل بوجه عام ... غير أن الأبحاث التطبيقية التى أجريت فى مجال قياس الكفاية الانتاجية ، قد أكدت أن ثمة دلائل قوية ، على أن الكفاية الانتاجية فى العمل تتأثر تأثرا شديدا بما يطلق عليه ظروف العمل الاجتماعية(١) ، بمعنى أن راحة العامل وكرامته وسعادته تلعب دورا له أهميته فى الكفاية الانتاجية ... حتى تأكد على التدريج أن الاهتمام بالعوامل المادية دون العوامل الاجتماعية والنفسية للعاملين فى الصناعة يضر أصحاب الأعمال أنفسهم ضرره بالعمال ، وان عاقبته التبذير لا الاقتصاد قلة الانتاج لا زيادته . هذا إلى ذيوع التمرد والعصيان بين هؤلاء وأولئك ... على اعتبار أن المحرك (الدافع) الانسانى لا يمكن أن يعامل معاملة المحرك الآلى ، وأن للطاقة البشرية Human energy قوانينها الخاصة التى تهيمن عليها والتى لا بد أن يعرفها من أراد استثمارها .

ولقد تأكد لهؤلاء الذين تناولوا هذا الموضوع بالدراسة أن المواد الخام يسهل الحصول عليها ، كما يسهل تشكيلها بالصورة المطلوبة وعرضها للاستهلاك ، والآلات يمكن تشغيلها ذاتيا أو باستخدام العمال المهرة ، كما أن رءوس الأموال يمكن الحصول عليها عن طريق القروض أو بالاسهم والسندات أو من حصيلة المدخرات .. غير أن الوضع يختلف اختلافا كليا

---

(١) الدكتور زيدان عبد الباقى : العلوم السلوكية مدخل لتدريس العلوم الادارية . بحث مقدم للمؤتمر الأول لتدريس العلوم الادارية القاهرة فبراير ١٩٧٠ —

بالنسبة للانسان ، فالانسان — عامل — بصرف النظر عن مستواه الثقافى أو المهنى أو الاقتصادى وهو انسان قبل وبعد كل هذا . هذا الانسان العامل له دوافع أساسية تحتاج إلى إشباع وله أهداف يسعى جاهدا إلى تحقيقها وله رغبة فى الحصول على مكانة اجتماعية Social status تحقق له درجة من الاستحسان الاجتماعى Social Satisfaction بين أفراد جماعته الأسرية ومجتمعه المحلى الذى يعيش فيه . ومن ثم فان كل هذه الأمور تؤثر فى سلوكه ، بل وتجعل سلوكه فى ناحية ما يتباين تباينا تاما مع سلوكه فى ناحية أخرى ، مما يزيد من صعوبة فهم الموقف الانسانى بجوار موقف الآلات والنظم فى الوحدة الانتاجية . ذلك أن الجو المادى للعمل ليس كل شىء فى الوحدة الانتاجية ، إذ ليست الوحدة الانتاجية مستودعا من أناس وآلات . بل جماعة أو منظمة يعمل أفرادها ابتغاء هدف محدد ، تحت اشراف ادارة من بين هؤلاء الأفراد تقوم بالتخطيط والتنسيق والتوجيه . وعلى هذا فانه توجد داخل هذه الوحدة علاقات شتى : اجتماعية ، نفسية ، انسانية ، عمالية ، صناعية .. الخ ، بين العمال وبعضهم البعض . وبينهم وبين الادارة ، وهى علاقات يتكون من مجموعها جو اجتماعى Social climate ونفسى له من الأثر على الانتاج ما يعادل ، بل ما يربو على أثر الجو المادى ومن هنا أخذ العلماء يهتمون بمشكلة العلاقات الانسانية فى ميادين الانتاج المتنوعة . ومن أظهر هذه المشاكل عمليات التنظيم الاجتماعى للمصنع أو الشركة أو المنشأة أو الوحدة الانتاجية .

وعلى هذا فإن الظن القديم بأن تنظيم الوحدات الانتاجية الحديثة . وتوفير ظروف الانتاج فيها من شأن من تخصصوا فى الهندسة المهنية . الطب المهنى ، الإدارة العامة فحسب . هذا الظن القديم قد تبدد وأصبح لاخصائى علم الاجتماع الصناعى . وأخصائى علم النفس الصناعى مكانة بجوار ، بل وقبل هؤلاء ، مادام هناك جانب إنسانى يجب أن يوضع فى الحسبان .

ذلك أن العوامل المختلفة التى تحدد سلوك العامل وإنتاجه ، هى اشتراكه مع أشخاص آخرين ، فالبيئة العملية التى يعمل فيها تقوم بدور فعال فى تعيين

إنتاجه وتشكيل اتجاهاته وتوجيه دوافعه . وكما تؤثر الجماعة فى العامل ، كذلك يؤثر العامل فى الجماعة - كما أوضحت ذلك الدراسات السوسيومترية للجماعات الإنتاجية فى مصانع جمهورية مصر العربية (١) ، فسلوكه وإنتاجه واتجاهاته ودوافعه تؤثر فى سلوك الآخرين وانتاجهم . وبعبارة أخرى فإن أعضاء الجماعة يؤثر بعضهم فى بعض ، ويتفاعل بعضهم مع بعض ، بمعنى أن تقوم بينهم علاقات اجتماعية دينامية Dynamic social relations ويتوقف نوع هذه التفاعلات وتأثيرها فى الأعضاء على نوع الجماعة ونوع الأعضاء الذين يؤلفونها ومدى تماسكها .

فجماعة العمال الانتاجية ليست مجموعة من الأفراد ، وإنما هى جماعة من الأفراد بينهم علاقات أو تفاعلات متبادلة يمكن قياسها سوسيومتريا ومن ثم فمن الخطأ والحالة هذه أن نحاول أخذ صورة عن الجماعة بدراسة كل عضو من أعضائها مستقلا عن غيره . ذلك أن جماعة العمل وحدة وكل دينامى . وحدة فى ذاتها بحيث لا يمكن فهمها عن طريق جمع استجابات أعضائها فرادى . وبعبارة أخرى فإن سلوك الأعضاء وآرائهم من حيث هم أفراد يختلف عن سلوكهم وآرائهم حين يكونون مندمجين فى جماعة . لاسيما وإن موقف الجماعة فى العمل قد ثبت علمياً (٢) أنه موقف اجتماعى (٣) .

دوافع العاملين :

يتكون العامل أو الإنسان بصفة عامة من نوعين من التنظيمات النفسية ، أولهما التنظيم المعرفى الإدراكى ووظيفته الأولى هى خدمة دوافع الكائن الحى

---

(١) أنظر رسالتنا للدكتوراه بعنوان (قياس العلاقات الاجتماعية ...) مودعة بمكتبة جامعة القاهرة ، القاهرة ١٩٧٠ ، الفصول الخامس والسادس والسابع .

2—Maier, N.R.F. : psychology in Industry. Second edition, Houghton Mifflin company, Boston, 1955, pp. 78-106.

3—A work situation is also a socialsituation.

ورسم وسائل إشباعها أو تحقيقها على أعتبار أن الأسلوب الذى يشبع به الكائن الحى دوافعه الأولى يعتمد إلى حد بعيد على رقى نشاطه العقلى .. وثانيهما هو التنظيم الوجدانى النزوعى أو الانفعالى الذى يتصل بدوافع السلوك البشرى . أما وظيفة التنظيم الوجدانى النزوعى أو الانفعالى (أو المزاجى) فهى تزويد الكائن الحى بغايات السلوك ودوافعه .

وبجوار هذين التنظيمين هناك تنظيم عام للشخصية . وسلامة هذا التنظيم العام تعتمد على أسلوب إشباع دوافع السلوك البشرى، بإعتبارها الممثلة للأسس العامة لعملية التعليم وطرق التكيف مع العالم الخارجى . . ولقد كان وما يزال الهدف الرئيسى لدراسة الدوافع هو تكوين المواطن الصالح الذى يتميز بعقلية سليمة تتوافق مع بيئته الخارجية بحيث ينسجم مع مجتمعه . طالما أنه جزء من هذا المجتمع .. ومن ثم فإن المواطن الصالح هو الذى يتميز بشخصية سليمة تتصف بتنظيم دوافعها الداخلية مع ضرورات العالم الخارجى بصفة عامة .

في ماهية الدافع :

بالرغم من أن الدوافع من أكثر الاصطلاحات النفسية شيوعا بين علماء النفس ، فإن تعريف الدافع لا يزال موضع جدل وخلاف كبيرين بين علماء المدارس النفسية المختلفة . الأمر الذى أفقد نظريات الدوافع صفة العمومية .

ولو أستعرضنا أكثر التعاريف شيوعاً لوجدنا أن البعض يعرف الدافع بأنه كل ما يدفع إلى السلوك ذهنيا كان أم حركيا . . . والبعض يعرفه بأنه عامل وأستعداد داخلى يثير السلوك ويواصله ويسهم فى توجيهه إلى أهداف محددة ، وهذا التعريف أضيق من التعريف السابق الذى يطلق على كل ما يدفع إلى السلوك سواء أكان مصدره داخلياً أو خارجياً . بالإضافة إلى إدخاله للغاية أو الهدف فى تعريف الدافع . . . وهناك من يرون أن الدافع حالة مؤقتة من التوتر النفسى الجسمى التى تثير السلوك حتى تزول تلك . . . على أن الدافع وهو يستند إلى التنظيم الوجدانى النزوعى أو الانفعالى (أو المزاجى) فإنه قوة

محركة ، كما أنه وهو يستند إلى التنظيم المعرفى أو الإدراكى يعتبر قوة موجهة ، بمعنى أن الدافع قوة محركة Driving Force والقيم الاجتماعية قوة موجهة Guiding فى آن واحد .

الدوافع والسلوك الجماعى :

فى كل مرة يجرى الحديث فيها حول الدوافع تثار مسألة السلوك ، حتى أنه يمكن القول أن الدوافع والسلوك وجهين لعملة واحدة . فاذا كانت الدوافع هى التى تحرك السلوك وتوجهه على أعتبار أن السلوك يصدر عن ذات معينة لتفاعلها مع موقف خارجى معين ، فالعامل بين زملائه فى جماعة العمل يمارس أساليب مختلفة من السلوك . كلها مصبوغة بصبغة واحدة من التحرر والانطلاق والبعد عن التكلف والتزمت لانعدام المسافة الاجتماعية أو قصرها إلى حد كبير بينه وبين زملائه ، بينما يتكلف هذا العامل فى سلوكه إذا كان بين زملائه من أعضاء النشاط السياسى بالمصنع مثلا شخص أو أكثر لإتساع المسافة الاجتماعية بين بعضهم البعض . فالسلوك يتباين فى الاتجاه Direction والكثافة Intensity والدوام Duratino تبعا للاختلاف فى الدافع وقوته ومداه ... والعامل فى عمله يسلك سلوكا يشوبه طابع الدقة والأناة والتروى وتقدير المسئولية بينما هو فى رحلة ترويحية - مثلا - يميل إلى المرح والإضحاك وتبادل النكات وقد يصل الأمر إلى حد الدخول فى مباراة (قافية) للاضحاك مع أحد أعضاء الرحلة ، أى أن السلوك يتغير بتغير المجال ، والسلوك بعيدا عن مجاله يفقد معناه .. وهذا العامل فى منزله بين أفراد عائلته تجده عطوفا ، كريما متعاونا ، محبوبا ... على حين أنه قد يتميز بالقسوة عندما يجد بعض زملائه من العمال فى المصنع يهملون فى أداء واجباتهم ... بمعنى أن المقصود بالسلوك هو تلك الأحداث الجارية فى الحياة اليومية . من حيث أن العامل يعيش فى بيئة خاصة مع آخرين مماثلين له ، يتفاعل معهم ويتفاعلون معه ، أى يتأثر بهم ، ويؤثر فيهم ؛ ومن ثم فإنه فى سلوكه لايخضع لتكوينه الداخلى فحسب ، وإنما يخضع أيضا إلى تلك

العوامل الخارجية المحيطة به ، والتى تتفاعل وتؤثر فيه ويؤثر فيها بصفة عامة . . وأن أى تغيير فى شرط أساسى من شروط هذه البيئة يتولد عنه تغير عام فى نوع السلوك الذى يأتى به الفرد .

وإذا كان موقف العمل موقف اجتماعى كما أكدنا ذلك من قبل ، فإن السلوك بين أفراد جماعة العمل ينبغى أن يتصف بالكلية ، بمعنى أن يكون السلوك وحدة معينة ، نتيجة لوجود العامل فى هذا الموقف الاجتماعى وهذا الموقف يتميز ببعض العوامل التى تؤثر على العامل - إذا كان جديدا على الموقف أو إذا كانت قد طرأت على الموقف ديناميات معينة - فتجعله يستجيب له بطريقة معينة حتى يحقق تكيفه وتوافقه مع هذا الموقف . وهكذا يتحقق مايسمى بالسلوك الجماعى (أو الكتلى) فى هذا الموقف أو أى موقف آخر مماثل . فمجال موقف الجماعة هو الذى يحدد معنى السلوك ونوعه وقيمته وخصائصه .

وكما قدمنا فإنه بدون المجال ينعدم معنى السلوك لكونه لا يحقق هدفا محددا ، بالإضافه إلى أنه بدون المجالات المختلفة المتباينة التى تتطلب أنواعا مختلفة من من السلوك الصادر عن ذوات معينة ينتفى تغير السلوك ويفقد قابليته للتعديل ، وبدون المجال - أيضا - تتلاشى قيمة السلوك من حيث أنه يحقق وظيفة معينة للعامل أو للانسان بصفة عامة .

وعلى هذه الأسس فإن السلوك الجماعى يتصف بصفات مختلفة ، بمعنى أنه قد يكون سلوك غرضى ، أى أنه لاسلوك دون دافع معين يكمن وراءه ، وهذا الدافع يحدد للسلوك الهدف الذى يسعى إليه ، وتلك القاعدة عامة فى السلوك الحيوى فى مختلف مراتب السلسلة الحيوانية ، إذا أنه وراء سلوك الكائن الحى سواء أكان إنسانا أو حيوانا من الأميبا - أى الحيوان وحيد الخلية - إلى العامل المبتكر أو الإنسان العبقرى ، سبب محدد ، وبالتالى فانه ليس هناك ثمة سلوك دون سبب أو هدف ، على اعتبار أن السلوك الحيوى لابد وأن يحقق هدفا محددا للكائن الحي الذى صدر عنه هذا السلوك .

وفى عرضنا لنوعيات السلوك أشرنا إلى أهمية الخاصة الجماعية فى السلوك الغرضى بمعنى أن العامل يعيش فى بيئة خاصة به ، وهو فى تكيفه مع هذه البيئة يخضع لمؤثرات تلك البيئة ، كما يخضع أيضا للعوامل الخارجية المحيطة به والتى تتفاعل معه وتؤثر فيه . وعلى هذا فإن أى تغيير فى شرط أساسى من شروط هذه البيئة يتولد عنه تغير فى نوعية السلوك الذى يأتى به الفرد وتلك قاعدة عامة .

والقاعدة العامة السابقة ينبغى أن تكون واضحة فى أذهاننا ونحن نتحدث عن دوافع العمال . على اعتبار أننا نتحدث عن سلوك العمال كجماعات وليس كأفراد ، أى أننا نتحدث عن السلوك الجماعى ، وهذا السلوك الجماعى يتميز من جهة أخرى بأنه سلوك قابل للتغيير ، بمعنى أنه غير ثابت على حالة واحدة ، وإنما يتخذ أشكالا وقوالب مختلفة طبقا للمجالات المختلفة . وصفة عدم ثبات السلوك على حالة واحدة ذات أهمية كبرى فى تحقيق غرضية السلوك . على اعتبار أن أغراض السلوك إذا ما كانت متعددة فإن أغراضه وأساليبه لابد وأن تكون متعددة .. . وبذلك نصل الى الصفة الهامة من صفات السلوك الجماعى وهى قابليته للتعديل والتحسين وخاصة فى مجالات تدريب العمال طبقاً لنظام رفع مستوى المهارة Up-grading أو تدريب المشرفين والملاحظين والمديرين طبقا لأنظمة التدريب الحديثة مثل الجماعات العلمية أو تمثيل الأدوار Role-playing أو الدراما الاجتماعية Sccicdrama إلخ .

ومن خلال تلك الأنواع من التدريب يمكن لإخصائى العلوم السلوكية أن يتبين عما إذا كانت أنماط السلوك النظرية ناتجة عن أثر البيئة ، وبالتالى يستنتج المشاكل الكامنة وراء الدوافع المكتسبة .

الدوافع والحوافز :

مما سبق يتبين لنا أن السلوك لكى يتم ، يجب أن يكون هناك حافز أو باعث له . والدافع الحافز هو أى عامل داخلى فى ذات العامل يدفعه إلى عمل

معين ، والاستمرار فى هذا العمل لمدة من الزمن تطول أو تقصر حتى يتم إشباع هذا الدافع .

وقد يكون لأى مثير خارجى يشعر به العامل أثر فى تسهيل أو تعطيل النشاط الاجتماعى الذى يقوم به العامل كالأداء مثلا ، وليس من المتوقع أن تنشأ بين المثيرات البيئية والاستجابة علاقة تربط بين جزئيات المثيروجزئيات الاستجابة أو حتى تقترب من هذا الارتباط . غير أنه يمكن ضبط الآثار المتنوعة للنواحى الشخصية على مستوى العمل ، وبالتالى يمكن عزل عامل البيئة وقياس أثرها على دوافع العمل . ومثل هذه المثيرات عندما يكون لها أثر فى تسهيل العمل تعرف بالبواعث ، والدوافع التى توصل العلماء إلى بحثها لدى الإنسان تنقسم إلى نوعين .

دوافع ايجابية Positve motives

وهى ماتجذب العامل إليها : مثل المكافآت ، معرفة النتائج ، المدح ، التسهيل الاجتماعى ، بمعنى أنها قد تدفع الفرد فى اتجاه أشياء معينة ، أو فى أتجاه أنماط سلوكية محددة .

دوافع سلبية Negative motives

وهى ما تحمل العامل على تجنبها ، والابتعاد عن عواقبها مثل : العقاب ، التأنيب ، الزواجر الاجتماعية التى تحمل العامل على تعديل سلوكه أوكفه فى بعض المواقف .

وبغض النظر عن طبيعة الدافع إيجابيا كان أم سلبيا ، فإن اصطلاح الدافع motive يستخدم بإعتباره قوة تنبعث من داخل الفرد وتحرك السلوك فى اتجاه محدد . وعلى هذا الأساس ، فإن الدافع — كما قدمنا — ليس منشئاً للسلوك ، وإنما هو محرك وموجه له طبقا لقوة أو شدة هذا السلوك . . . هذا وينقسم دوافع الإنسان طبقا للمنشأ إلى قسمين :

(أ) الحوافز Drives :

وهى الدوافع ذات المنشأ الداخلى عضويا كان أم نفسيا وتسمى الحوافز ، فالعامل الجائع ، أى الذى ينشطه دافع الجوع قد يطلب الطعام ويتناوله أثناء عمله ، وإذا لم يجده فإنه يترك العمل إلى حين ، ليبحث عن الطعام ، حتى إذا وجده وأشبع دافع الجوع عاد إلى عمله ... ومن ثم فإن السلوك الإنسانى يخضع لثلاثة مبادىء رئيسية هى :

السبب Gause والدافع Motive والهدف Goal بمعنى أن أى مظهر للسلوك البشرى ناتج بالضرورة عن سبب ينبعث من داخل الفرد A push from within يؤدى إلى تحريك السلوك وإنشائه أصلا ، ومن هذا الأصل ينشأ الدافع الذى يحدد اتجاه السلوك ودرجة الإصرار عليه . ويستمر الدافع ويتواصل فى تحريك السلوك إلى أن يصل إلى الهدف الذى يمثل نقطة النهاية بالنسبة للسلوك ، أى النتيجة التى كانت الرغبة فى الوصول إليها سببا لاثارة هذا السلوك .

وعلى أساس تلك القاعدة فإن الشعور بالجوع سببه وجود تقلصات حدثت بالأمعاء ، نتيجة لعدم وجود المواد الغذائية اللازمة للعامل ، وهذه التقلصات المعوية تمثل نوعا من التغيير فى ظروف العامل البيولوجية تؤدى الى إثارة الرغبة فى البحث عن الطعام كوسيلة لانهاء تلك التوترات البيولوجية ، ومن هذا يتضح أن سبب السلوك فى هذه الحالة هو تغير داخلى فى الفرد ... وكذلك العامل الذى يشعر بالمرض ، فإنه يتناول بعض المسكنات . فان لم تجد نفعا ، فانه يترك عمله ويتجه إلى الطبيب ... فالانسان ـ وكذلك الحيوان ـ ينشط بتأثير دافع معين ، ثم يستمر ويتواصل ولا ينتهى إلا متى وصل الفرد إلى غاية أو هدف ... هو الطعام فى حالة العامل الجائع ، أو العلاج فى حالة العامل المريض . ومعنى هذا أن السلوك يثار نتيجة لحالة من الاحتياج والتوتر ، ومن ثم لا يهدأ العامل ويسكن حتى يبلغ غايته . وبذلك ينتهى السلوك حينما يشبع العامل دافعه ، فيتخفف مما كان يعانيه من ألم وتوتر . وكأن هذا السلوك

ـ بحثه عن الطعام فى حالة الجوع ... وبحثه عن العلاج فى حالة المرض ـ وسيلة لإزالة هذا التوتر أو خفضه ، أو كأنه وسيلة يستعيد بها العامل توازنه الذى اختل من جراء نشاط الدافع داخل كيانه .

(ب) البواعث Incentives :

والدوافع ذات المنشأ الخارجى الاجتماعى ، يطلق عليها اسم البواعث ، فالعامل الذى يشك فى أمانة أو عدالة مشرفه أو ملاحظه فى قياس الانتاج وتقدير سلوكيات العمل يبحث عن التماس الأمن ، ومن بحث العامل عن ذلك نستنتج دافع الخوف ، والعامل الذى ينقل إلى مصنع آخر ، ويسعى إلى الاجتماع بالناس والائتناس بهم ، يوصف سعيه هذا بالدافع الاجتماعى ... الخ .

والصلة بين الحوافز والدوافع هو أن الباعث موقف خارجى يستجيب له الدافع . أو بمعنى آخر أن الاعلان عن مكافأة أو جائزة أو ترقية ... فى حالة زيادة الانتاج يعتبر باعثا يستجيب له الفرد بالاجتهاد فى العمل والبحث عن عوامل زيادة المهارة ، حتى يحقق الزيادة الانتاجية المبتغاه وبذلك يتحقق هدفه بالحصول على المكافأة أو الجائزة أو الترقية التى رصدت من أجل زيادة الانتاج ... ومن ثم يمكن القول أن البواعث تحفز العمال على نوالها إذا كانت ايجابية ، وعلى تجنبها إذا كانت سلبية .

وقد جرى العرف فى العلوم السلوكية على أن توصف البواعث بالحوافز ، كما أصبحت مسألة الحوافز من أهم المسائل التى تشغل بال رجال الصناعة منذ أن تبين أن كفاية العاملين فى الصناعة لا تتأثر بالظروف المادية المحيطة بهم من حرارة ، برودة ، اضاءة ، تهوية ، ضوضاء ، تركيب الآلات وسرعتها ، بالاضافة إلى تنظيم العمل بوجه عام فحسب ، وانما أثبتت الأبحاث فى مجال قياس الكفاية الانتاجية أن ثمة دلائل قوية تؤكد أن الكفاية فى العمل تتأثر تأثرا شديدا بما يطلق عليه ظروف العمل الاجتماعية[1] . بمعنى أن راحة

1—National Research Council Committee on work in Industry fatigue of workers ; Its Relation to Industrial production. New york ; Reinhold publishing Corporation, 1941, pp. 161-162.

العامل وكرامته وسعادته ... تلعب دورا له أهميته فى الكفاية الانتاجية فى العمل ، الأمر الذى أدى إلى زيادة تركيز المهتمين بمشكلات الصناعة على دراسة الحوافز والبواعث. وقد أسرف البعض فى هذه الناحية إلى درجة غضت من أثر العوامل الأخرى فى الانتاج ، على اعتبار أن قدرات العامل وما لديه من خبرة ومهارة وتدريب ، وكذلك ما يحيط به من ظروف مادية ملائمة فى عمله، كل ذلك وما إليه لا يمكن أن يؤتى أقصى ثماره، إلا إذا اقترن بحوافز وبواعث قوية . فالحافز أو الباعث القوى يستطيع أن يعوض عن الظروف السيئة سواء أكانت لاصقة بالعامل مثل النقص فى قدرة العامل أو فى بيئته الخارجية مثل الأثر المزعج للضوضاء أو سوء التهوية ... الخ .

وترتيبا على ذلك فإن الأسباب المنشئة للسلوك لا تقتصر على تلك التغيرات فى حالة العامل البيولوجية وانما تمتد لتشمل أى تغيير فى حالته الاجتماعية والنفسية . أى فى الظروف والأوضاع الاجتماعية المحيطة به بوجه عام .

غير أن مجرد وجود سبب للسلوك ، فإنه لا يفسر سر اتجاه السلوك فى ناحية دون أخرى ، وبالإضافة إلى ذلك فإنه لا يفسر ظاهرة الإصرار فى السلوك أو اليأس والتوقف عن السعى فى سبيل الحصول على الهدف . ذلك أن العامل يشعر بحدوث تغير محدد أو غير واضح فى ظروفه الشخصية أو فى عناصر البيئة الاجتماعية المحيطة به ، وهذا الشعور يدفعه أو يحركه نحو إتيان سلوك معين ، وهذا هو سبب السلوك . أما اتجاه Direction السلوك ودرجة الاصرار عليه persistence فإنه يتأثر بالتنظيم الإدراكى أو المعرفى للعامل الذى يرسم وسائل أشباع دوافعه ، على أعتبار أن الأسلوب الذى يشبع به العامل دوافعه الأولى يعتمد إلى حد بعيد على رقى نشاطه العقلى ، ذلك أن العامل حينما يدرك أن ترقيته لوظيفة قيادية مرهونة بالنجاح فى التدريب الموسمى لدورات العلاقات الإنسانية وتبسيط الاجراءات وتنمية المهارات الإشرافية ... فإن تلك الترقية المشروطة تحرك العامل ـ إذا كان طموحا ـ وتوجهه نحو الاشتراك فى

هذا التدريب الموسمي والاجتهاد فيه حتى يتحقق له النجاح ، ومن ثم يحصل على تلك الترقية ... وقد يكون العامل - غير طموح - ومن ثم فإنه يتقاعس عن الاشتراك فى التدريب الموسمي ويرضى بوضعه الحالى ... وهنا فإننا أمام موقفين ، أحدهما الإقدام والآخر هو التقاعس ، وقد يكون هنالك موقف ثالث وهو التراجع فى الموقف سواء أكان إقداما أو تقاعسا وإتخاذ المواقف المضادة . وأمام هذه الاعتبارات ، فان المرء ليتساءل .

١ ــ ما هى محددات السلوك ؟

٢ ــ ما هى العوامل التى تحدد درجة الاستمرار والمثابرة فى ممارسة السلوك؟

ومما لا شك فيه أن إجابة هذين السؤالين تكمن فى الدوافع - حاجات الفرد ورغباته - التى تمثل نوعا من القوى الدافعة التى تؤثر على تفكير الفرد وإدراكه للأمور والأشخاص من ناحية ، والتى توجه السلوك البشرى فى إتجاه الغرض الذى يشبع تلك الحاجات والرغبات .

وترتيبا على ذلك فان الدوافع يمكن أن تكون بمثابة أشياء لا نلاحظها ملاحظة مباشرة ، وانما نستنتجها استنتاجا من السلوك المترتب عليها ، مثلنا فى ذلك مثل عالم الاجتماع الذى يعتبر الظواهر الاجتماعية أشياء ، بمعنى أنه إذا كان السلوك متجها إلى الطعام استنتجنا دافع الجوع ، وإذا كان متجها نحو تناول الماء استنتجنا دافع الظمأ ، واذا كان متجها نحو التماس أسباب الرقى استنتجنا دافع الطموح ... وهكذا .

الدافع ومترادفاته :

على أننا نلاحظ أن اللغة العربية تنطوى على ألفاظ شتى تحمل معنى الدافع مثل الحافز ، الباعث، الرغبة ، الحاجة، الميل ، العاطفة ، والارادة ... الخ ونلاحظ من هذه الألفاظ أن الحافز والباعث مترادفان ، وأن الرغبة والميل والإرادة متشابهة ... الخ والاختلاف فى المنشأ لحسب

بيد أننا قد أوضحنا من قبل أن الباعث موقف خارجي يستجيب له الدافع ، وإن البواعث نوعان أيجابية وسلبية ، ويضاف إلى ذلك أن الباعث الإيجابي فى موقف معين لدى فرد معين قد يكون سلبيا فى موقف مماثل لدى فرد آخر ، وفى ضوء هذا يمكن استعراض الدوافع ومترادفاتها .

الدافع والرغبة Motive & Need

الهدف من ممارسة الدوافع قد يكون ماثلا أمام الإنسان . ويميل إلى تحقيقه . فقد يكون الهدف تناول نوع من الطعام ، وقد يكون الاشتراك فى دورة تدريبية موسمية ، أو قد يكون الاشتراك فى رحلة ترويحية . . . ومن ثم فإن هذا الهدف شعوري ويمكن أن يسمى باعثا شعوريا ، والدافع المرتبط به يسمى رغبه Desire وهذه الرغبه توجه السلوك الوجهة السليمة . على حين أنه إذا كان الهدف غامض أو غير واضح فى شعور الإنسان ، فإن الإنسان يتخبط فى سلوكه ويسوء تكيفه الاجتماعي بدرجة كبيرة ، فالعامل الطموح الذى لايعرف كيف يشبع دوافع طموحه والطفل الصغير الذى يبكى ويصاب بنوبة من الخوف والذى يحتاج إلى من ترضعه دون أن يكون بالضرورة متصوراً لحالة الشبع التى ينزع إليها . . . والملاحظ الذى يرقى إلى وظيفة أعلى دون أن يكون قد هيأ لها نفسه بالعلم والدراسة والخبرة . . . كل هؤلاء يتخبطون فى سلوكهم ويسوء تكيفهم الاجتماعي ، ومعنى ذلك أن (الرغبة) دافع يعرف هدفه .

واذا كان الانسان يتميز على سائر الحيوانات بالقدرة على التصور ، أى تصور الهدف من سلوكه ، وعلى تصور الوسائل التى تؤدى الى تحقيق هذا الهدف ، فان الطيور التى تهاجر من مكان الى آخر لا تدرك على التحقيق الهدف من هجرتها . . . ذلك أن بعض الطيور تهاجر(شمالا فى الربيع وجنوبا فى الخريف) نتيجة لحدوث تغيرات فزيولوجية معينة فى تلك الطيور ، بمعنى

أن غددها التناسلية تنشط (نتيجة لتزايد كمية الضوء فى الربيع) ويتبع ذلك ازدياد حساسية تلك الطيور للحرارة ، مما يدفعها الى الهجرة شمالا حيث تجد مناطق أقل ضوءا وأقل حرارة . وفى الخريف تهاجر الى الجنوب لنفس الأسباب (١) . ويلاحظ على سبيل المثال أيضا أنه اذا ثارت الحوافز التناسلية خمدت دوافع العدوان والسيطرة . وإذا حدثت تغيرات جسمية واضحة لدى الأفراد تخلخل النمط السائد وبدأت المنازعات لتقرير نمط جديد . وكثيرا ما تحدث هذه التغيرات الجسمية بالنمو أو بتغير فصول السنة أو بالمرض ... وتجمعات النمل لا تحدث على أساس تصورى ، وانما تحدث على أساس تكيف كيميائى ، حيث يكتسب بناء المسكن الواحد رائحة معينة تكون بالنسبة لهم عنوان العضوية التجمعية ، بحيث اذا اقتحمت نملة مسكنا غير مسكنها فانها تهاجم من نمل هذا المسكن وتطرد أو تقتل حتى وإن كانت من نفس نوعه. ولا يحدث ذلك على أساس تصورى ، وانما على أساس استناد هذا التكيف الكيمائى الى أستعداد عضوى لدى أفراد النمل . وهو الحساسية الشمية . ومن ثم فان هذه الحيوانات والطيور ليست لديها صورة ذهنية عما تقوم به من أعمال ، وعليه فان الرغبات مقصورة على الانسان ... على أننا من جهة أخرى نشير الى الأمثلة السابقة التى اتضح منها أن الانسان قد يكون فى بعض الأحيان غير شاعر بالأهداف التى يرمى اليها . وفى هذه الحالات فإن مثل تلك الحيوانات والطيور سواء بسواء .

الدافع والحاجة Motive & Need

من المعروف أن الأصل فى الحاجة ، أنها حالة من التوتر والقلق والضيق تنشأ حين يثار دافع ، ومن ثم فانها تزول باشباع هذا الدافع . غير أن المعالجين

1—Rowan, W. & Roule, E. ; Migration & the instinct problem. "Recent Experiments in psychology", ed. L. W. [Craft and others] London, 1983.

النفسيين وعلماء النفس الاكلينيكي ... يطلقون لفظ الحاجة على الفرد الذى يعانى من إحباط Frustration دوافعه الأساسية ، مثل دوافع الأكل والشرب واستنشاق الهواء وغيرها من الدوافع الناتجة عن حاجات بدنية ترتبط باحتياجات الانسان الفسيولوجية ، وتلك المجموعة من الحاجات واضحة وضوحا كاملا ، ولا يمكن أن نتصور اختلاف الأفراد حول أهميتها أو ضرورتها . فهى حاجات لها صفة الشمول والعمومية ، بمعنى أنها لا تختلف باختلاف البيئة الاجتماعية، كما أن جميع الأفراد يتساوون فى الشعور بها مهما اختلفت الثقافات والحضارات . وكذلك المرضى النفسيين ، والأطفال المشكلين ، مثل الطفل الذى يسرق أو يكذب أو يهرب من المنزل أو يقضم أظافره أو تنتابه مخاوف شاذة أو الذى يتبول تبولا لاإراديا ، أو يعزف عن الطعام ، أو عن اللعب مع أترابه وما الى ذلك .

بيد أن الكثير من علماء النفس يستخدمون اصطلاح « الحاجة » اليوم على أنه مرادف لاصطلاح « الدافع » وربما يرجع هذا الى أن نظريات الدوافع لم تتبلور تبلورا تاما بعد ، أو ربما يرجع الى تعقيدات الحياة الاجتماعية التى تعوق الدوافع وقد تحبطها (أى تحول بينها وبين الإشباع) وذلك بالاضافة الى خوف الانسان الموصول من قيام العقبات والحواجز فى سبيل دوافعه المشبعة ، وغير ذلك من الأمور التى تجعل حياته مليئة بالتوجس والخوف وبالتالى بالاحتياجات المتنوعة .

والحاجات نوعان :

(أ) حاجات أساسية Baic needs

بمعنى أنها أساس سلوك الانسان مهما تنوعت الحضارة التى ينتمى اليها مثل :

١ — الحاجة الى الأمن .
٢ — الحاجة الى التقدير الاجتماعى .
٣ — الحاجة الى توكيد الذات والإفصاح عن الشخصية .

وهذه الحاجات مثل الحاجات البيولوجية تقوم على أساس غريزى وفطرى يشترك فيه أفراد النوع الانسانى جميعهم . ومن ثم فهى تتميز بالشمول العمومية .

(ب) حاجات مشتقة Derived needs

بمعنى أنها حاجات مكتسبة أو ناتجة عن الحاجات الأساسية . على اعتبار أن الحاجة الى الأمن تتطلب من الفرد أن يعمل على جمع القرش الأبيض لينفع فى اليوم غير الأبيض. والحاجةالى المال تخلق حاجة أخرى هى ضرورة مضاعفة الجهد أوالاشتغال فى عمل آخر بجوار عمله الأساسى أو الحصول على درجة أعلى ليزيد من دخله ، أو أن يتعلم النسخ على الآلة الكاتبة ليستفيد من ذلك فى زيادة دخله فى أوقات فراغه .. وقد يتعلم لغة البرامج فى مركز الحساب العلمى ... الخ .

ومن هذه الأمور تتولد الحاجة الى السفر أو الهجرة الى الدول التى تكون فى حاجة الى اخصائيين فى برامج الحساب العلمى ... وهكذا فإن العمل على إشباع حاجة أساسية تتولد عنه حاجات مختلفة وهى فى مجموعها تخدم إشباع الحاجات الأساسية ... والحاجة إلى التقدير الاجتماعى ، تتطلب من الفرد أن يتقن عمله ويخلص له ويبذل أقصى طاقاته فى سبيل زيادة الإنتاجية ، ويتعامل مع زملائه طبقا لأرقى المستويات الأخلاقية ... إلخ . والحاجة إلى توكيد الذات والإفصاح عن الشخصية تقتضى البحث عن أسباب التفوق فى العمل أو فى الدراسة أو فى منظمات الخدمة العامة ، أو فى العمل فى المنظمات الشعبية ... ويترتب على ذلك سعيه الى ارتداء أفخر الملابس والسكنى فى الأحياء الراقية ، ومداومة الاستماع الى برامج الاذاعة ومشاهدة

برامج التليفزيون وقراءة الصحف والمجلات حتى يكون على وعى بمجريات الأمور فى بلده ، مما ينعكس على مناقشاته فى الاجتماعات العامة والخاصة ، الأمر الذى يلفت الأنظار اليه ويؤكد شخصيته .

ومن هذا يتضح أن المظهر الخارجى لحياة الانسان يتكون من حاجات مشتقة. وهذه الحاجات المشتقة ليست سوى حاجات شعورية تشير الى وجود حاجات أساسية أعمق منها ، وفى الغالب فان هذه الحاجات الأساسيه تعتبر حاجات لاشعورية ، أى لايدرك الفرد ما بينها وبين سلوكه من صله وثيقة .

وعلى هذا يمكن القول أن دوافع الانسان هى حاجاته الأساسية ، ولهذه الحاجات مستويات ثلاث ، فقد يكون :

١ — الدافع : حاجه أساسية .

٢ — الدافع : حاجة تستهدف المحافظة على البقاء .

٣ — الدفع : حاجة تستهدف توكيد الذات .

ذلك أن الحاجات الأساسية للانسان تصنف طبقاً لأهميتها النسبية بالنسبة للإنسان من الحاجات الجسمية العضوية الدنيا التى تستهدف المحافظة على البقاء، إلى الحاجات « النفسية » العليا التى تستهدف توكيد الذات والإفصاح عن الشخصية . هذا وقد صنف (ماسلو) Maslow. A. .H الحاجات الأساسية للانسان إلى مستويات خمس هى :

مستويات الحاجات الأساسية للانسان

١ — مستوى الحاجات العضوية :

وتلك يشترك فيها الإنسان مع الحيوان ، وعليها تتوقف حياة الإنسان والحيوان . ومن أمثلتها : الحاجة إلى الطعام ، الحاجة إلى الماء ، الحاجة إلى الإخراج ، الحاجة الجنسية إلى أن يكون له مولود على صورته ، الحاجة إلى الاحتفاظ بدرجة حرارة ثابتة، الحاجة إلى الاستجمام . . الخ وتلك الحاجات من الضرورى إشباعها إشباعاً كافياً مباشراً، وإلا فإن الفرد يتعرض لاختلال التوازن

الداخلى ، ومن ثم فإنه يقوم تلقائيا بالأفعال اللازمة لاستعادة التوازن، وإن لم يستطع فان توتره لاينتهى . هذا وبعض هذه الحاجات تحكمها ضوابط اجتماعية ، مثل الحاجة الجنسية ، وعلى الفرد أن يخضع فى إشباعها لما يفرضه المجتمع من قيود ، حتى لايتعرض للانتقام الاجتماعى .

٢ - مستوى حاجات الأمن المادى (الجسمى) :

وهى الحاجات التى تدفع الفرد إلى تجنب الأخطار الخارجية والداخلية التى تؤدى أو تسبب له الألم ، مثل الحاجة إلى الملبس ، الحاجة إلى المسكن ، الحاجة إلى النظافة ، والحاجة إلى تجنب مسببات الصداع مثل الأضواء الخاطفة والمبهرة والحرارة الشديدة . والحاجة إلى تجنب مسببات الامتعاض والتقيؤ مثل الأطعمة المرة والروائح النفاذة المؤلمة ، وكل مايسبب الآلام الجسمية بصفة عامة .

٣ — مستوى الحاجة إلى الأمن النفسى المعنوى :

أى الحاجة التى تدفع الفرد إلى أن يكون موضع حب وتقدير واستحسان اجتماعى وعناية وعطف واهتمام من الآخرين . تلك التى تدفعه إلى الاطمئنان على عمله ومستقبله وأولاده وحقوقه ومركزه الاجتماعى . . . ويعتمد إشباع هذه الحاجة على دعامات ثلاث هى :

(ا) العامل وموقف رؤسائه منه واتجاهاتهم النفسية نحوه ، فالعامل لايشعر بالأمن أن لم تقابل جهوده ونشاطه بالاستحسان من رؤسائه والمشرفين عليه .

(ب) إحاطة العامل بواجباته ومسئولياته وحقوقه لدى جهة العمل . بمعنى أنه ينبغى أن يعرف لوائح ونظم وخطط جهة العمل وفرص الترقى فيها ، وما إذا كان عمله موضع قبول أو اعتراض منها .

(ج) ثبات نظم المسئولية والجزاء ، وما يتمشى مع هذا الثبات أيضاً من تشجيع للمجدين الذين تستقيم أعمالهم مع أهداف جهة العمل ، ومؤاخذة

المقصرين ومن ينحرفون عن جادة الصواب . وبالتالى فإنه من الضرورى إحاطة العاملين بموقف الإدارة منهم من حيث العمل والإنتاج ، حتى لا يفقدوا الشعور بالأمن مهما كانت انتاجيتهم متمشية مع خطط جهة العمل وسياساته .

٤ — مستوى الحاجة إلى التقدير الاجتماعى :

يلتمس العامل الحاجة إلى التقدير الاجتماعى : Social recognition أى التى تدفع الفرد إلى أن يكون موضع تقدير وقبول واعتبار واحترام من الآخرين ، بمعنى أن تكون له مكانة اجتماعية ، وتلك المكانة الاجتماعية يمكن قياسها سوسيومتريا . . وأن يكون فى أمان من استهجان المجتمع ونبذه . وقد تتشابه هذه الحاجة مع الحاجة إلى الأمن . ولكنها تختلف عنها ، ذلك أن التقدير الاجتماعى يعزز الشعور بالأمن ، ولكنه ليس مصدره ، على اعتبار أن الإنسان يشعر بالأمن إن لم يكن هناك ما يهدد كيانه المادى والمعنوى . غير أن حاجته إلى التقدير الاجتماعى لاتشبع من أجل ذلك ، فالعامل يرنو ببصيرته إلى التقدير الاجتماعى بالرغم من كفالة أمنه بالضمانات المختلفة .

وتتمثل الحاجة إلى التقدير الاجتماعى فى حب الفرد للثناء ، ورغبته فى الظهور عن طريق الاعتزاز بمستواه الاقتصادى وبإناقته وبعلمه أو تعالمه ، وحب التسلط أو التفوق أو التزعم ، بمعنى أن الحاجة إلى التقدير الاجتماعى هى أساس طموح الفرد وغروره ورغبته فى الشهرة . وبالإضافة إلى ذلك فإنها أساس عاطفة احترام الذات Self-respect وهى العاطفة التى تميل بالفرد ميلا جارفا إلى إخفاء عيوبه عن الناس ، بل وعن نفسه ، وإلى التمسك بألوان معينة من السلوك . . ذلك أن كل إنسان يدرك نفسه من خلال مفهوم ذاتى Self-concept يسعى إلى تحقيقه ، وبالتالى فإن دوافعه تتجه كلها نحو تحقيق ذلك المفهوم الذاتى لكى يصل إلى مرحلة « تحقيق الذات Self-actualization ومن ثم فإن حاجات الإنسان تتركز حول تحقيق الصورة التصورية التى يريدها

الفرد لنفسه ويمكن إرضاء هذه الحاجة لدى عمال الصناعة بالعوامل التالية :

(ا) إعطاء العاملين قدرا معقولا من الحرية فى أداء أعمالهم ، على اعتبار أن العامل يرغب فى أن يكون حرا فى تقدير الأمور وأداء الأعمال التى يرى نفسه أهلا لتقديرها وأدائها .

(ب) مساعدة العاملين على الوصول إلى تحقيق ذواتهم من خلال التفاعل مع الآخرين ، حتى يدرك كل منهم الفروق التى تميزه عن الآخرين .

٥ — مستوى الحاجة إلى الافصاح عن الشخصية والتعبير عن الذات :

أى الحاجة التى تدفع الفرد إلى التعبير عن الذات والإفصاح عن الشخصية وتأكيدها والوسيلة إلى ذلك هى أن يحقق الفرد ما لديه من إمكانات ، أو أن يبدى ما لديه من آراء . أو أن يقوم بأعمال نافعة وذات قيمة للآخرين ، أو أن يكون منتجا مبدعا ، ويمكن أن يتحقق هذا للعمال فى الصناعة باستخدم أسلوب المناقشات التى تعقبها قرارات جماعية عن طريق العوامل الآتية :

(ا) الاستماع إلى شكاواهم متى شعروا أنهم ظلموا .

(ب) أفساح المجال لشخصياتهم فى أعمالهم ، أى إتاحة الفرصة لهم لابداء الرأى فيما تعتزم جهة العمل إحداثه من تغيرات فى سياسة أو طرق الأداء .

(ج) عدم تأثر المصلحة العامة بالمصالح الشخصية .

هذا وقد كان العامل فى الماضى يعتز بمهارته ودقته التى لا تضارع فى مهنته ، غير أن الآلية الحديثة ، ساوت بين العمال المهرة فى مجال التفوق المهنى ، ومن ثم فقد العامل صفة الاعتزاز بنتائج جهوده وعمله ... ولذلك فإن المتخصصين فى العلوم السلوكية يرون ضرورة الاعتراف بشخصية العامل وإنماء شعوره بقيمته الشخصية ، وذلك عن طريق الاعتراف بجهوده ونجاحه واشعاره ، بأن ناتج تخصصه مهما كان طفيفا ، فإنه يسهم مع جهود غيره فى إنتاجية جهة

العمل ، ذلك إن أحساس العامل بحيوية ودوره الانتاجى يترتب عليه أرتفاع روحه المعنوية (١) .

ومن جهة أخرى فإن الحاجة إلى الانتماء Belongingness ترتبط بالحاجة إلى التعبير عن الذات والإفصاح عن الشخصية . ذلك أن الحاجة إلى الانتماء تكون أشد عند الأفراد المصابين بالقلق ، ومن ثم فإن الشخص القلق يسعى إلى الإندماج مع الآخرين . ولاسيما من كانوا فى مثل حالته ، ذلك أن الفرد يزداد اعتداده بنفسه واعتزازه بها ، متى شعر أنه ينتمى إلى جماعة قوية يتقمص شخصيتها ويوحد نفسه معها ، مثل الأسرة القوية ، جهة العمل ذات المركز الممتاز ، النادى . . . إلخ ووجود العامل القلق مع زملائه فى تلك المجتمعات المحلية بين من يشاركونه نفس مشاعره ، سوف يؤدى إلى تحقيق ما يشعر به من قلق ، وكذلك يساعده وجوده مع أفراد آخرين على تفهم مصدر قلقه(٢) . ذلك أن حاجة الفرد إلى الانتماء كنتيجة للحياة فى مجتمع تفرض عليه الالتقاء بالأفراد الآخرين ومخالطتهم فى كل مظاهر الحياة الإجتماعية قد تحولت من اعتبارها وسيلة لإرضاء حاجات الفرد التى لا يستطيع إشباعها بمفرده . إلى اتخاذها هدفا فى حد ذاته ، نظرا لأهمية هذا المظهر الإجتماعى . . . إلخ . بيد أن طبيعة العمل فى المؤسسات الصناعية الحديثة الضخمة من شأنها أن تشعر العامل بأنه يعمل منعزلا عن غيره وحيدا . لا صلة بينه وبين غيره ، ومن ثم ينبغى العمل على إشباع هذه الحاجة عنده بإشعاره أنه جزء لا يتجزأ من جماعة تسهم فى أداء عمل مشترك . ومن مظاهر الانتماء التى لا تحتاج إلى اختبارات للوقوف عليها والتى تظهر من أحاديث العاملين بهذا المصنع أو غيره ، ترديد

---

1 — Maslow, A.H. : A Theory of Human Mctivatim. in Twentieth Century Psychology (P.L. Harimn ed., New York, 1954) pp. 22-48

2 = Schachater, S. . The psychology of Affiliation . Exlcerimental studies of the sources of gregariousness. Stanford university press, 1959.

العاملين فيها لأقوال تدل على الانتماء والاعتزاز مثل : قماش حلتك من إنتاج مصنعنا فى المحلة الكبرى . . . أو قماش قميصك من إنتاج مصنعنا فى كفر الدوار . . . أو سيارتك ماركة « فيات » ١٢٨ من إنتاج مصنعنا فى حلوان ، أو جلد حذاءك من إنتاج مصنعنا التابع لشركة النصر لدباغة الجلود بالاسكندرية التى أعمل بها .

فى أهمية الحاجات الأساسية :

(ا) الحاجات « العليا :

يضع علماء النفس الحاجات (العليا) فى أول قائمة ترتيب الحاجات الأساسية للانسان من حيث أهميتها . والحاجات (العليا) أى الحاجة إلى الأمن النفسى المعنوى . الحاجة إلى التماس التقدير الاجتماعى ، والحاجة إلى التعبير عن الذات والإفصاح عن الشخصية وتأكيدها ، تلك التى تظهر متأخرة فى سلم النشوء والتطور ، وهى قاصرة على الإنسان دون الحيوان — وخاصة بعد مرحلة الطفولة المبكرة — وطرق إشباع الحاجات العليا لدى الإنسان لا نهاية لها . ويغلب أن تلتحم ببعضها ، ويتعذر على الإنسان معرفة ما يريد على وجه التحديد ، لتداخل هذه الحاجات .

هذا وقدرة الفرد على إرضاء حاجاته العليا تتوقف على مدى إرضائه لحاجاته الدنيا ، ومن ثم يصعب على الفرد أن ينتج أو يعمل بجدارة وكفاية عندما يشعر أنه ليس موضع تقدير من الجماعة التى يعيش فيها ، أو يشعر أنه مكروه أو منبوذ . وغنى عن البيان أن يقل استعداده لقبول العطف والحب إن كان فى حاجة إلى الطعام أو النوم . ويشهد التاريخ أن الناس كثيرا ما كانوا يكدحون من أجل الطعام والأمن المادى دون غيرهما من الحاجات . فإذا ما أرضيت الحاجات الدنيا لديهم أخذوا يتطلعون إلى إرضاء حاجاتهم العليا .

(ب) الحاجات الدنيا :

الحاجات الدنيا ، أى الحاجات العضوية وحاجات الأمن المادى ، وترجع أهميتها إلى أنها لازمة للمحافظة على بقاء الفرد ، على حين أن الحاجات العليا

لازمة لسعادة الفرد وأمنه ، وغالبا ما يؤدى كبحها الشديد أو كبتها إلى اضطرابات نفسية . وطرق إشباع الحاجات الدنيا معروفة ومحدودة ، ويمكن تمييزها والشعور بها شعورا واضحا . غير أن الإنسان الذى يحرم من إشباع حاجاته الدنيا ، والذى لا يستطيع إشباع حاجاته العليا يتراجع ويصاب بحالة النكوص Regression ويسرف فى إشباع حاجاته وعلى سبيل المثال فإن الفرد الذى يحرم من العطف والتقدير ، قد يسرف فى تناول الأطعمة بشراهة كبيرة أو يتهور فى إرضاء لذته الجنسية . . . إلخ .

بيد أن حاجات الإنسان لا ينتهى إشباعها ، وعلى سبيل المثال فإنه إذا اطمأن الإنسان إلى عمله مثلا ، زاد ميله إلى التقدير الاجتماعى . وإذا أرضى هذه الحاجة ، زاد ميله إلى الإفصاح عن شخصيته فى عمله وفى غير عمله ، وليس هذا ترتيبا تنازليا أو تصاعديا لإشباع الحاجات ، وإنما هو مجرد أمثلة. غير أن إرضاء هذه الحاجات جميعا ليس من اليسير عمليا . فهناك عقبات قائمة بالفعل ، وأخرى يخشى أن تقوم . . وهكذا نرى الإنسان فى حالة مستمرة من الخوف والحاجة .

الدافعية وأداء العامل لعمله :

الدافعية Motivation هى العملية التى تؤدى إلى إثارة الدوافع وتعيين السلوك ، أى تحديد نوعه واتجاهاته ومضمونه . سواء أثيرت الدوافع نتيجة لمنبهات داخلية فسيولوجية أو نفسية مثل الحوافز أو خارجية مثل البواعث .

ولم يعد العمل فى حضارتنا وسيلة لكسب الرزق فحسب ، وإنما أصبح بالإضافة إلى ذلك وسيلة لإشباع كثير من الدوافع والحاجات النفسية للعامل ، مثل حاجات الأمن والتقدير الإجتماعى والتعبير عن الذات وتأكيدها . ذلك أن العمل هو محور النشاط الاجتماعى ، بمعنى أن للعمل وظيفة إجتماعية بجوار وظيفته الإنتاجية ، كما أن أغلب وسائل إشباع الحاجات للناس تعتمد فى المجتمع إعتمادا كليا على العمل وخاصة العمل فى الصناعة . فكل فرد فى المجتمع فى حاجة إلى وظيفة يشغلها ويتكسب منها ، وبفضلها يكون عضوا فعالا له

أهميته فى الهيئة الاجتماعية ، وأن هذه الوظائف كثرت وتعددت تبعا لتقدم الصناعة ، على اعتبار أن هذا التقدم يقوم على التخصص وعلى قانون تقسيم العمل الذى يكفل المهارة والإتقان فى الانتاج ، وكذلك لا يمكن لكل فرد أو لكل هيئة فى المجتمع أن تشبع كل حاجاتها بنفسها ، وإنما لابد من تجزئة الأعمال ليقوم كل فرد وكل هيئة بجزء معين فقط من العملية الانتاجية لا يتعداه إلى غيره . ومن هنا فإن الوحدة الاجتماعية فى المجتمعات الصناعية — كما يقول دور كايم — وحدة عضوية ، بمعنى أن الحياة الاجتماعية يتكامل فيها النشاط فى تشعباته المختلفة . وكل فرد يعمل لإشباع حاجاته وحاجات الآخرين ، وبهذا يقوم التضامن الاجتماعى والتماسك الكلى بين الأفراد والهيئات فى المجتمع الحديث باعتباره مجتمعا كبيرا يتشعب إلى هيئات مهنية متعددة . كل منها له تخصصه . . . وذلك على عكس الحال فى المجتمعات المتأخرة . . . وبالإضافة إلى ذلك فإن العمل قد تكون له وظيفة علاجية حين يتخذه الفرد وسيلة لدفع ما يكابده من قلق نفسى أو أزمات نفسية مشابهة . . . وقد ظلت نظرة رجال الصناعة إلى دافعية العمل نظرة سطحية ، حيث توهموا أن :

(ا) المال هو الباعث الايجابى الرئيسى للعمل .

(ب) الخوف من البطالة هو الدافع السلبى الرئيسى له .

ومن المؤسف أن تلك النظرة البسيطة الساذجة إلى دافعية العمل لا تزال سائدة عند الكثيرين ، حيث تدور أبحاثهم وتطبيقاتهم حول هاتين القاعدتين ، بالرغم من أن الأبحاث فى مجال علم النفس الصناعى وعلم الاجتماع الصناعى قد أوضحت بجلاء أن للعمل بواعث أخرى غير المال ، وأن المال ليس أهم البواعث فى الظروف الاجتماعية العادية ، أى فى الظروف التى لا يهبط فيها أجر العامل دون حد الكفاف بكثير أو الاجر الحدى . وأظهرت تلك البحوث أيضا أن الخوف من البطالة دافع سلبى قوى لا ، لأنه يحرم العامل من كثير من حاجاته المادية فحسب ، بل لأن العمل يربط الفرد بالمجتمع ويمنحه

مكانته الإجتماعية ، فالتعطل شيء مخيف لكونه ينتزع الفرد من المجتمع ، أو يضعه على هامشه .

ومن هذا يتضح أن دراسة دوافع العمل ليست بتلك البساطة التي يتوهمها رجال الصناعة ، وكذلك غير المتخصصين من الناس عامة ، وأن تفسير سلوك الفرد في مجال العمل تكتنفه الصعوبات من كل جانب ، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي :

تداخل الدوافع :

من النادر أن يصدر سلوك الإنسان في موقف معين عن دافع واحد، بل ومن المستحيل أن يصدر عن دافع واحد ، ذلك أنه على الرغم من أن سلوك الفرد يتحدد تبعا لأفكاره ومفاهيمه، أي تبعا لما يعتقد ويتوقع،فإن هذا التفسير ليس كافيا ، بمعنى أنه لا يوضح لماذا يتصرف الفرد أصلا . وأغلب الأمر أن يكون نتيجة لتداخل عدة دوافع شعورية ولا شعورية ، يتضافر بعضها مع البعض الآخر ، أو يتنافر بعضها مع البعض الآخر ، على اعتبار أن الدوافع — كما قدمنا — عبارة عن قوى محركة موجهة تتمثل في الحاجات التي يعمل الفرد على إشباعها ، أو الأمور التي يتجنبها الفرد أو يبتعد عنها . فالإنسان قد يبذل كل طاقاته في العمل اختيارا أو اضطرارا ، طمعا أو خوفا ، حرصا أو زهوا ، أو ذرا للرماد في العيون ، ونتيجة لمجموعة الدوافع المتشابكة التي تدفعه إلى العمل . . . فإذا سألت هذا العامل: لماذا يسلك هذا السلوك أو الآخر في عمله ، تجده ينزع إلى إنتقاء أكثر دوافعه قبولا وإرضاء لنفسه ، ويغفل الدوافع الأخرى التي لا ترتضيها لنفسه . . . وأغلب الظن أنه يعمل بمجموعة من هذه الدوافع ، غير أننا ننسب السلوك في العادة إلى دافع واحد . يكون هو الدافع الرئيسي وبالتالي الأكثر وضوحا من بين الدوافع التي يشعر بوجودها لديه .

الفروق الفردية والدوافع :

مما لا يخفى على أحد تفاوت مختلف الأفراد فى أدائهم لمتطلبات أعمالهم من حيث السرعة والدقة والإتقان . وفى مدى حرصهم على التزام المبادىء والأسس الخلقية فى هذا الأداء . وعلاوة على ذلك ، فإن هناك تفاوتا فى الصفات الجسمية والعضوية الظاهرة ، ذلك أن أفراد السن الواحد يختلفون فى الطول . الوزن ، سعة الصدر ، استدارة الساق ، حجم الجمجمة ، أبعاد الأطراف ، وهذه الفروق تدفع بالفرد إلى إنتهاج أساليب من السلوك تختلف باختلاف الأفراد . فالحاجة إلى القوة الاجتماعية مثلا قد تدفع فردا إلى دخول الانتخابات بهدف الوصول إلى منصب كبير فى الدولة . أو إلى عضوية مجلس الشعب وقد تدفع بآخر إلى تحسين عمله . وبثالث إلى تأليف قصة ، وبرابع إلى مصاهرة إحدى الأسر الكبيرة والحاجة إلى تحقيق مركز اجتماعى مرموق قد تدفع بالفرد إلى بذل أقصى الجهود للحصول على عضوية نادى اجتماعى ممتاز . . وقد تدفع بآخر إلى جمع الثروة . وبثالث إلى الإنتماء إلى جمعية أو اتحاد ، وبرابع إلى الحياة خارج مجال التفاعل الإجتماعى .

وعصاب القلق Anxiety neurosis عبارة عن حالة من الخوف الشديد الغامض الذى يتملك الإنسان ، ومن أعراضه النفسية ، عدم الثقة ، عدم الاطمئنان ، التردد ، قلة النوم ، توقع الأذى والمصائب . الشعور بالكآبة والضيق ، وعدم القدرة على تركيز الذهن . . . أما الأعراض الفسيولوجية التى تصاحب عصاب القلق فنها ، برودة الأطراف ، أو إرتعاشها المستمر ، سرعة خفقان القلب ، تصبب العرق ، وإضطراب المعدة والأمعاء ، وذلك بجوار ألوان مختلفة من الأوجاع البدنية مثل الصداع وآلام الظهر والمفاصل ، وبتكرار تلك الحالات ، فإن الشخص المصاب بالقلق يأخذ خوفه فى الارتباط ببعض الأعراض الفسيولوجية فيتوهم الفرد أنه مصاب بأمراض بدنية فى القلب أو الدماغ أو المعدة أو غير ذلك من الأمراض ، ويوصف القلق فى هذه الحالة بالحصار النفسى Anxiety neurosis .

ولما كان القلق من أقوى الدوافع الإنسانية ، فإنه قد يحمل بعض الناس على الإسراف فى العمل ، ويدفع الآخرين إلى الاستسلام لأحلام اليقظة وهى حالات يكون الإنسان فيها شارد الذهن ، قاطعا بينه وبين العالم الخارجى ما استطاع من الصلات والعلاقات ، منطويا على نفسه ، وغارقا فى بحر الهواجس والخواطر . وتعرف هذه المواكب المتلاحقة من الهواجس والأخيلة بأحلام اليقظة . . . وقد تدفع الآخرين على العدوان أو الإسراف فى تناول المكيفات . . إلخ . ومما لاشك فيه أن ذلك يرجع إلى الفروق الفردية بين الأفراد من حيث التربية ، والثقافة ، المزاج ، وما درج عليه الفرد من عادات واتجاهات ، وما ترسب فى أعماقه من عقد نفسية . . والصورة التى يتخيلها لنفسه . وقدرته على تقدير الموقف الخارجى المحيط به من وجهة نظره .

وإذا كان الدافع يؤدى إلى ضروب مختلفة من السلوك ، فإن السلوك الواحد قد يصدر عن دوافع مختلفة ومن أمثلة ذلك .

(ا) أن إتقان العمل قد يكون الدافع إليه الرغبة فى الحصول على الحوافز المادية ، أو الحاجة إلى الأمن أو الحاجة إلى التظاهر أو الحاجة إلى التعبير عن الذات .

(ب) أن الكذب قد يكون الدافع إليه هو الشعور بالنقص أو بدافع الانتقام أو الولاء لصديق لوقايته من العقاب أو لإخراجه من مأزق .

(ج) أن الأهمال فى العمل قد يكون الدافع إليه الغضب أو الخوف أو اللامبالاة أو الحقد ومن الضرورى أن تراعى هذه الفروق الفردية فى الدافعية عند تطبيق ضروب الثواب والعقاب بين عمال الإنتاج وغيرهم من الناس ، ذلك أن العامل المهمل عن خوف أو لا مبالاة لا يجدى معه العقاب جدواه مع عامل تدفعه الحاجة إلى التعبير عن الذات . بمعنى أن العقاب ليس الوسيلة الوحيدة للتقويم .

تغير الدوافع والبواعث:

بمقدار اختلاف الأفراد فى السن ، الجنس ، التربية ، الخبرة ، المزاج ، المكانة الإجتماعية ، وكذلك نوع الحضارة التى ينشأ فيها الفرد ، بمقدار ما تختلف الدوافع والبواعث من حيث الشدة والضغط ، الاتساع والضيق ، الوجود والعدم . ذلك أن دافعية الطفل الصغير والطفلة الصغيرة تختلف عن دافعية المراهق أو المراهقة ، ودافعية هذا وذاك تختلف عن دافعية الراشد الكبير المثقف رجلا كان أم سيدة ، بل أن الفرد نفسه تختلف دافعيته طبقا لمراحل عمره المختلفة ، كما تختلف دافعية الرجل عن المرأة ، ودافعية السليم عن المريض . . إلخ .

وعندما يبلغ الفرد سن العمل ، فإنه يبحث عن عمل ليقتات منه هو ومن يعولهم ، فإذا ما حصل عليه ، عمل على اتقانه والتفوق فيه ليزداد شعوره بالأمن والاستقرار فى عمله . . فإذا ما كان هذا العمل مشبعا لنوازعه المهنية فإنه يزداد اهتماما به ويجد لذة فى ممارسته وتحسينه وإتقانه بدافع من هذه اللذة لا يقل قوة عن حاجاته المادية التى كان يسعى لإشباعها فى بداية عمله . . ومن هذا يتضح أن دافعية الفرد تتغير طبقا للعوامل الفسيولوجية والحضارية المختلفة ، وبالتالى تتغير بواعثه بالضرورة .

الدوافع والسلوك البشرى :

يخضع الإنسان فى تصرفاته لمكونات تنظيمه الإدراكى أو المعرفى ، وتنظيمه النزوعى أو الانفعالى ، ذلك أن التصرفات الإنسانية ، الرشيد منها وغير الرشيد تتأثر بمكونات هذين التنظيمين ، أى بأفكار الإنسان ومعتقداته وتوقعاته لما سيكون عليه مستقبلة . وإذا كان سلوك بعض العمال يبدو للمهندسين أو الملاحظين أو المشرفين أو المديرين غريبا أو بعيدا عن الواقع ، فإنه بالنسبة لكل منهم يبدو منطقيا وسليما . . وذلك فى ضوء مكونات التنظيمين

النفسيين السابقين ، بالإضافة إلى التنظيم العام للشخصية . هذا وتعتمد سلامة التنظيم الأخير على أسلوب إشباع دوافع السلوك . ذلك أن تصرفات الإنسان أو سلوكه يعتمد أساسا على دوافعه ، على إعتبار أن الدوافع قوى محركة تتمثل فى الحاجات الأساسية (الدوافع) التى يرغب الإنسان فى إشباعها ، والنواحى التى يتطلب الأمر تجنبها ، وخاصة ما يهدد مركزة الاجتماعى فى جماعة العمل أو الجماعة التى ينتمى إليها .

وإذا كانت الدوافع قوى محركة، فإنها فى نفس الوقت قوى موجهة للسلوك فهى التى تحدد الأهداف أو النتائج التى ينشدها الفرد على النحو الذى سبق تفصيله . ونظرا لاختلاف الدوافع والفروق الفردية فإن السلوك يتباين فى الاتجاه والكثافة والمدى طبقا للفروق والاختلافات فى الدوافع وفى الفروق الفردية.

وبجوار الدور الذى تلعبه العوامل السابقة فى تشكيل السلوك البشرى وتحديد اتجاهاته ، فإن هناك دورا آخر تلعبه شخصية الفرد بسماتها Personality Traits المختلفة ، والتى تحدد استجابات تلك الشخصية فى مواقف التفاعل الاجتماعى ، وهذه السمات تتشكل طبقا لمكونات تنظيم الفرد الإدراكى أو المعرفى ، وطبقا لخبراته المختلفة من خلاله مواقف التفاعل الاجتماعى التى واجهته طوال حياته وكانت المدرسة السلوكية الميكانيكية التى أسسها (واطسون وبافلوف Watson &Pavlow فى أوائل القرن العشرين تنظر إلى الإنسان نظرتها إلى آلة ميكانيكية معقدة ، وتفسير سلوكه على أساس السلوك الحركى الصريح للانسان والحيوان عن طريق الملاحظة الموضوعية البحتة، بعيدا عن خبرات الفرد وحالاته الشعورية أثناء الملاحظة أو إجراء التجارب عليه . ومن ثم فإن هذه المدرسة ترفض إصطناع التأمل الباطن أو الاستبطان Introspection ذلك أن الحالات الشعورية للفرد من حيث هى حالته هو ، يختبرها بنفسه ويحياها ، ومن ثم فإن إحساسه بها يكون مباشرا . وتمتاز الشعوريات ، كما يحس بها الفرد وكما خبرها بنفسه ، بكونها داخلية ، مباشرة، تلقائية ، ولا مادية. كما أنها تمتاز بالصيرورة والديمومة

ولا يصبح هذا الإحساس المباشر أو الشعور الصرف التلقائى من الناحية المنهاجية طريقة للبحث العلمى ، إلا إذا إنعكس على نفسه وأصبح أحساسا بالإحساس وتأملا لما يجول فى الذهن . وإنعكاس الشعور على نفسه هو ما يسمى بالتأمل الباطن أو الاستبطان .. وفى عبارة موجزة فإن هذه المدرسة تفسر السلوك على أساس عملية التعلم . غير أن المدرسة السلوكية الديناميكية التى أسسها (بيير جانيه Pierre Janet وإن كانت لا تزال تجعل لموضوع التعلم وتكوين العادات مركز الصدارة من بحوثها . فإنها قد عرضت عن التفسير الآلى للسلوك . ورأت إمكان دراسة الحالات الشعورية عن طريق «التقرير اللفظى» الذى يصف به المستبطن هذه الحالات ، بل تهتم بدراسة السلوك الظاهر وحده . أى ما يفعله ويقوله الكائن الحى فى ظروف محددة . ومن هذا يتضح أن الاحكام العامة التى يطلقها البعض على الناس على أساس سماتهم الشخصية لاتخرج عن كونها أحكاما عامة يخرجون منها بانطباعات عامة مثل القول بأن عاملا ما شخصيته (قوية أو جذابة أو مسيطرة أو مهزوزة) . بيد أن علم النفس ينظر إلى الناس نظرة تحليلية من زوايا مختلفة . هذه الزوايا هى ما تسمى «سمات شخصية Personality Traits» أو أبعاد الشخصية Personality Dimensions والسمة هى إستعداد دينامى أو ميل ثابت نسبيا إلى نوع معين من السلوك الذى يبدو أثره فى عدد كبير من المواقف المختلفة . وعلى سبيل المثال فإن الأمانة ، السيطرة ، الميل إلى الإنعزال عن الناس . إلخ كل هذه من سمات الشخصية أو من أبعادها .

وهناك من العلماء من يرى أن الشخصية تتألف من سمات عامة وثابتة ثبوتا مطلقا ، أى من إستعدادات داخلية عامة مستقلة عن الظروف والمواقف الخارجية فالعامل الأمين ، أمين فى كل المواقف ، والعامل الكسول . كسول فى عمله وفى أعماله الخاصة . بمعنى أن السمات لاصقة بالشخص كأنها بصمات أصابعه : وعلى العكس من ذلك فإن السلوكيين يرون أن الشخصية تتكون من مجموعة من السمات أو العادات النوعية ، أى التى تتوقف على نوع الموقف . وبعبارة أخرى فإن سلوك الفرد مقيد بالموقف الذى يكون فيه وليس بسمات عامة ثابتة لدى الفرد .

ومن ثم فلامعنى للقول بأن هذا العامل أمين او متفائل أو مثار بصفة عامة، بمعنى أن هذه الصفات تتغير بتغير الموقف ،

بيد أن كلا الرأيين غير دقيق ، إذ أن الفرد ليس أسيراً للظروف إلى الحد الذى يزعمه السلوكيين ، كما أن سماته ليست عامة بحيث يظل سلوكه ثابتا مهما اختلفت المواقف والظروف ، وإنما سلوك الكبار الراشدين ـ من غير مضطربى الشخصية ـ ثبت إلى حد كبير ، وإن لم يكن ثباتا مطلقا . كما دلت على ذلك البحوث التجريبية .

ومن جهة أخرى فإن الفرد يتصرف فى المواقف المختلفة فى محاولة للتوفيق بين أفكاره ومشاعره المختلفة . بالإضافة إلى أنه يسترشد فى سلوكه بخصائصه فى الاستجابة للتفاعل مع الأفراد الآخرين . تلك المشاعر والأفكار والخصائص تصبح مع التكرار أمراً منظما يتخذ شكل اتجاهات محددة حيال بعض الأمور والموضوعات ومن ثم فإنه فى كل حالة يتعرض فيها الشخص لمواجهة مع مثل هذا الموضوع (أو الشخص) فإنه يستعين بما تكون لديه من اتجاهات محددة فى إختيار نمط السلوك الملائم .. وعلى هذا فإنه كلما تراكمت تلك الإتجاهات فى التنظيم المزاجى للفرد . كلما ازداد استرشاده بها واعتماده عليها ، وبالتالى فإن قدرته على بحث الموضوعات وتحليلها تقل . وتصبح تصرفاته وأنماط سلوكه نمطية وروتينيةومتكررة ودون تفكير سابق . ولذلك أصبحت دراسة الاتجاهات عنصرا أساسيا فى تفسير السلوك . والتنبؤ بسلوك الفرد فى المستقبل .

وترتيبا على ذلك فإن الدوافع وحدها لا تكفى لتفسير السلوك تفسيرا كاملا شاملا ، من حيث تحديد نوعه وشكله واتجاهه ومضمونه ومداه . ذلك أن الدافع قد يثار دون أن يصدر عنه أدنى سلوك واضح ، مع عوامل أخرى خارجية (حضارية واجتماعية) .. وباختصار يمكن أن يثار فلا يلبث أن يخمد أو يكبت .. وقد يصدر عنه سلوك غير ما هو متوقع وقد يثير الدافع الواحد عديدا من ألوان السلوك لدى مختلف الناس أو لدى الفرد الواحد من

وقت إلى آخر .. وقد يصدر السلوك نفسه عن دوافع مختلفة . ذلك أن سلوك الفرد مهما كان بسيطا ، فإنه يمثل محصلة تفاعل شخصية الفرد بسماتها المختلفة مع الموقف الخارجي الذي يستجيب له . واستجابة الفرد للبيئة ليست استجابة لما هي عليه ، وإنما كما يدركها ويشعر بها . ومن ثم فإن علم النفس يميز بين البيئة الواقعية Real Environment الموضوعية المستقلة عن دوافع الفرد وميوله ومعتقداته . وبين البيئة النفسية Psychological Environment أو السلوكية ، إن البيئة كما تبدو له ، وكما يؤولها هو نفسه طبقا لميوله ودوافعه واتجاهاته النفسية ومعتقداته ووجهة نظره . فالعامل يعامل زميله على أساس من حسن النية ، فإذا ما تبين له سوء مقصدة ، فإن سلوكه معه يختلف ، والعامل يحترم الملاحظ المتواضع الحريص على صالح العمال . يعامله معاملة طيبة ويستجيب لتوجيهاته ، بينما يختلف سلوكه مع ملاحظ آخر يميل إلى الاستعلاء والإزدراء بمن هم دونه أو تحت رئاسته . الخ .

ومن هذا يتضح أن البيئة النفسية أو المجال السلوكى هى البيئة كما يدركها العامل من خلال شخصيته ، أى البيئة التى تتجاوب مع حاجاته وميوله وقدراته وخبراته أو البيئة التى تجذب اهتمامه وانتباهه ، تحدد سلوكه . وبمعنى آخر ، فإن المجال السلوكى يتكون من تفاعل عوامل شخصية داخلية (بيولوجية ونفسية) تؤكد القول بأن المجال السلوكى هو ، مجموعة العوامل التى تسهم فى تحديد السلوك فى لحظة معينة . فهو الذى يضفى على السلوك صورته المميزة له ودلالته واتجاهه وشكله ، ولكى تفهم أى نوع من السلوك ينبغى أن تحدد إطار المجال السلوكى الذى حدث فيه هذا السلوك(١) .

---

(١) دكتور صمويل مغاريوس : الصحه النفسية والعمل المدرسى . الطبعة الثانية ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ١٩٧٦ ص ٩ وما بعدها .

الفصل الرابع

البواعث الأساسية للعمل

البواعث هى الوجه الخارجى للدوافع المؤثرة فى العمل والكامنة وراء عمل كل منا ، أو بعبارة أخرى وراء الستار . والباحث حول البواعث قد تضطره أساسيات البحث العلمى إلى النزول إلى أعماق النفس الواعية أو العقل الباطن أو اللاوعى ، وقد يبحث عن الباعث المباشر خلف السلوك الظاهر . كالذى يحدث حينما ينسب العمال موقفا من مواقفا الاحترام — فيما بينهم وبين أنفسهم — لملاحظهم ، إلى قيمة الشخص الذى يحترمونه ، أو بما أدى من أعمال جليلة ، أو بقبولهم أن يكون ذا سلطة عليهم ، وقد ينسبون ذلك إلى رغبتهم فى تحسين علاقاتهم بالملاحظ الذى يحترمونه وربما يتعلق الباحث بقليل من الأمل فى نجاح مسعاه لاستكشاف الدوافع الخفية ، تلك الدوافع أو الميول التى تجد منفذا للتعبير عن نفسها من خلال أنشطة المبحوثين الواعية بكيفيات مختلفة . وتتعدد أساليب التحقيق العلمى لتفسير هذه الأنواع المتباينة من البواعث .

ولقد كان من تأثير نشأة العمل الحر الرأسمالى وما صاحبه من إعادة ترتيب أحوال النظام الاجتماعى ، أن أولى المفكرون أهمية العامل الإقتصادى فى الشئون الإنسانية عناية كبيرة . ومنذ قرن وثلاثة أرباع القرن من الزمان صور لنا «آدم سميث» وآخرون (إنسانا إقتصاديا) تسيره أولا وقبل كل شيء مصالح قائمة على الحد الأقصى من الفائدة الإقتصادية .

غير أننا إذا أنعمنا النظر فى الدور الكبير الذى لعبته التغيرات الإقتصادية فى المدة التى تلت قيام الرأسمالية ، فسوف لا ندهش إذا رأينا كتابا عديدين

يكتفون بالباعث الإقتصادى باعتباره أهم البواعث المحركة لسلوك الفرد ، وفى نفس الوقت يعتبرونه الباعث الرئيسى للتغير التاريخى ذاته[١] .

ولعل من أكثر المحاولات تعقدا وحيـــوية فى الكشف عن البواعث الإقتصادية الكامنة قد تأثرت بكتابات (كارل ماركس) وأتباعه . إذا لم يبذل (ماركس) نفسه إهتماما كبيرا بمشكلة الباعث الفردى ، بل كان تحليله للصراع الطبقى يتضمن تصويرا للأفراد الذين تتكون منهم طبقة البورجوازية المتملكة وطبقة العمال الكادحة ، على إعتبار أن كلتا الطبقتين ستتعرض فى نهاية الأمر للتأثر ببواعث تعارض المصالح الإقتصادية . . وقد دفعت هذه الآراء كثيرا من الكتاب للبحث عن المفتاح الذى يوصلهم إلى السلوك الإنسانى فى التركيب الاقتصادى للمجتمع ، حيث فسر البعض السلوك الإنسانى بنسبته إلى « الطبيعة الإنسانية » ، وفسره « مكدوجال » بنسبته إلى الغرائز ، حيث سلم بوجود أربعة أو ستة أو عشرين غريزة بمثابة القوى الأساسية التى تفسر الوجوه المتعددة لنشاط الإنسان[٢] .

بيد أن المرونة الهائلة التى يتصف بها الكائن العضوى الاجتماعى أدت بطريقة التفسير الغريزى فى السنوات الحديثة إلى الإخفاق . كما كشف عن ذلك كل من علم النفس الحديث وعلم الاجتماع الحديث . فإن الاحوال الدائمة للطبيعة الإنسانية لا تزال أساسا افتراضيا للحاجات والدوافع ،وهذه الحاجات تتراوح بين الحوافز الفسيولوجية والبواعث المادية،وبين مطالب الحب والمودة التى تخلقها الحياة الاجتماعية نفسها .

وقد أقام علماء النفس والاجتماع والأنثروبولوجيا نظريات مستفيضة ، كلفتهم جهودا طائلة ، حول تحليل المقصود بالحاجات الأساسية (الدوافع)

1—Mc Dugall ,w. ; An Intreducton to Social Psgehelogg. Methuen & Co. Ltd, London, 1966. Third edition

1—Beard, Ch., A.; The Econcmic Basis of Politics. N. y., 1934.

الباعثه على سلوك الأفراد من خلال تأثرهم بالحياة الاجتماعية أو تأثيرهم فيهـــا(١) .

هذا وتتباين دوافع الفرد طبقا لوضعيته الاجتماعية ، كما تدفعه إلى إنتهاج أنماط مختلفة من السلوك ومن بين هذه الأنماط . نمط السلوك الذى نطلق عليه لفظة (العمل) وهذا السلوك نابع من مجموعة من الدوافع . . ومن المؤكد أن هذه الدوافع تمثل الحاجات الأساسية التى يعمل الإنسان من أجل إشباعها ، والتى من أجلها يضحى الفرد براحته ويعزف عن المتع ، ويمضى جانبا طويلا من وقته فى عمل شاق يستنفد كل طاقاته يوما بعد يوم إلى أن يصل إلى سن الإحالة إلى المعاش . ويمكن توضيح إختلاف دوافع الإنسان من أجل العمل بالأمثلة التالية :

(ا) هناك من يعمل من أجل الحصول على الأجر لتغطية حاجاته الأساسية مثل المأكل والمشرب والمسكن وسائر الضروريات المماثلة .

(ب) هناك من يعمل من أجل الحاجة إلى التقدير الاجتماعى ، وتجميع الثروة .

(ج) هناك من يعمل من أجل توكيد الذات والإفصاح عن الشخصية باستخدام علمه وخبرته .

(د) هناك من يعمل من أجل خدمة الوطن باعتبار العمل — قبل كل شىء — وظيفة اجتماعية ، ينبغى على كل مواطن أن يقوم بأعبائها .

وتلك دوافع أساسية يمكن أن تشتق منها دوافع لا نهاية لها تدفع الناس إلى العمل ، وبعض تلك الدوافع يبدو واضحا ، والبعض الآخر يبدو غامضا ، كما قد يكون هناك تناقض أو تداخل بين تلك الدوافع وبين بعضها البعض .

1—Maslow,A.H. , op. cit., pp. 22—48.

غير أن الفكرة الأساسية هى وجود مجموعة من الدوافع تدفع الإنسان إلى العمل ، وهذه الدوافع مثل غيرها تختلف من مجتمع إلى آخر ومن حين إلى حين ، وتمتاز بالصيرورة والديمومة .

والدافع Motive إلى العمل هو حافز drive ينبع من داخل الفرد العامل ويثير فيه الرغبة فى العمل ، بمعنى أنه دفعة من الداخل ، أو قوة داخليه تعمل فى نفس الفرد العامل وتدفعه لممارسة عمل ما . وقد أوضحنا من قبل أن الحاجات الأساسية (البيولوجية) من غذاء ونوم وتوالد تمثل أهم الدوافع إلى العمل ، كما أن هناك دوافع خارجية اجتماعية تسمى البواعث Incentives تجذب الفرد بأعتبارها وسيلة لإشباع حاجاته التى يشعر بها . ومن ثم فإن الفرد العامل الذى يشعر بالحاجة الى النقود يدفعه ذلك الشعور إلى البحث عن عمل ، ويكون تفضيله لعمل على آخر بقدر زيادة الأجر (باعث) فى تلك الشركة أو المؤسسة أو المصلحة عن غيرها ، ومن ثم يتجه الفرد نحو ذلك الباعث (الأجر) الذى يحقق أقصى إشباع ميسور لحاجاته الأساسية . وعلى هذا فإنه متى حقق عمل الفرد إشباعا لدوافعه أو حاجاته الأساسية ، فإنه يصل إلى مرحلة التوازن أو التوافق بينه وبين نفسه .

أنواع البواعث :

عرضنا من قبل للحاجات العليا والحاجات الدنيا للفرد ، وأوضحنا أن هدف سعى الإنسان فى الحياة ، هو من أجل إشباع تلك الحاجات الأساسية ، كما أوضحت الدراسات التطبيقية فى مجال الصناعة أن محاولة زيادة إشباع بعض هذه الحاجات تؤدى إلى زيادة الإنتاجية ، ومن ثم أخذت سياسة الحوافز (أى الحوافز والبواعث) مكانها فى سياسات الوحدات الإنتاجية ، وبالرغم من الاعتراف بأهميتها ، فإنها لم تأخذ بعد شكلا عاما يمكن تطبيقه فى كافة الوحدات الإنتاجية ، وإنما يحتاج الأمر فى كل وحدة إنتاجية إلى دراسة ظروف العمل والعوامل المحيطه بالعاملين فيها ، لتحديد أنسب نظم

وأنواع الحوافز التي يمكن الأخذ بها، والتي يمكن أن تؤدى إلى زيادة الإنتاجية. وفيما يلى سوف نعرض لأنواع «الحوافز والبواعث» تحت عنوان واحد هو «الحوافز» كما جرى العرف على تسميتها فى المجالات الصناعية.

أولا : البواعث (الحوافز) الأساسية :

١ — أن يكون الأجر وملحقاته كافيا لضمان حياة كريمة وموزعا توزيعا عادلا وفق مهارات العمال.

٢ — إطمئنان العامل على عمله وإستقراره فيه.

٣ — ظروف وإمكانات العمل.

٤ — أن تكون ساعات العمل مناسبة.

٥ — تخفيف وطأة التعب والإرهاق والملل.

ثانيا : البواعث (الحوافز) الثانوية:

١ — وجود فرص الترقى والتقدم أمام العاملين.

٢ — علاقات العاملين.

٣ — الإشراف الإيجابى.

٤ — إعتراف الإدارة بأهمية جهود العمال.

٥ — سياسات الإدارة ونظرتها تجاه العاملين.

٦ — معاملة العامل معاملة إنسانية، مع احترام رأيه، وإتاحة الفرصة له لإبداء رأيه فى تنظيمات العمل والإنتاج.

٧ — شعوره بالاستحسان الاجتماعى من زملائه وإعتزازه بجهة عمله فى مجتمعه المحلى.

وفيما يلى سوف نتحدث بالتفصيل على كل من هذه البواعث الأساسية

من حيث أهميتها ودورها فى زيادة الإنتاجية ، مع الإشارة الى تطبيقاتها فى الجمهورية مصر العربية ، على أن تتناول البواعث الثانوية فى الفصل التالى :

١ ـ الأجر كباعث (حافز) أساسى :

يعتبر الأجر من أهم الحوافز التى تدفع الانسان الى بذل أقصى الجهود فى العمل، باعتبار الأجور ذات قيمة مباشرة فى إشباع الحاجات الأساسية للعاملين. كما يعتبر الأجر أكثر أهمية ، بل ويمثل الحافز الوحيد الذى من أجله يعمل الأفراد ، وظل هذا الاتجاه سائدا الى عهد قريب . وكان الأساس الذى تقوم عليه سياسات الإدارة تجاه العاملين، الى أن بدأت الإدارة تكتشف أن الأجر ليس هو الحافز الوحيد ، بدليل أن زيادات الأجور المتتالية لا ينعكس أثرها فى شكل زيادة فى الانتاج ، وبالتالى ظهر اتجاه مخالف يقول أن الأجر ليس عاملا هاما — كما سنرى بعد قليل — فى مدى إقبال الأفراد على عملهم . وأن مكونات العلاقات الإنسانية السليمة أكثر أهمية من الأجر . هذا وتختلف مستويات الأجور فى المشروعات الصناعية المختلفة فى كل منها عن الآخر . وإن كانت هناك قواعد عامة لتحديد الأجور هى :

— طبيعة العمل وأهميته ودرجة صعوبته .

— العرض والطلب من المتخصصين فى هذا العمل من القوى العاملة .

— أقدمية العامل وخبراته ومؤهلاته ومستوى تدريبه .

— القواعد القانونية (لوائح الأجور) السائدة فى المجتمع .

والعامل يحصل على هذا الأجر بمجرد استلامه للعمل — أو بعد شهور قليلة — أو بمجرد ترقيته لفئة مالية أعلى . ولقد كانت سياسة الأجور خاضعة للعرض والطلب أو لتنظيمات فردية . . . غير أن الدولة بدأت تتدخل فى تحديد سياسات الأجور . حيث جعلت الحد الأدنى لأجور العمال المبتدئين

بالمنشآت الصناعية خمسة وعشرين قرشا فى اليوم[1] ، وكذلك تم تحديد الحد الأدنى لأجور عمال المنشآت الصناعية التابعة للمؤسسات العامة التى يصدر بتحديدها قرار من وزير الصناعة ، بخمسة وعشرين قرشا[2] .

وإذا كانت للعامل المبتدىء خبرة أو كان من الحاصلين على دبلوم مراكز التدريب المهنى ، نظام التلمذة الصناعية Apprenticeship أو من المتخرجين فى المدارس الثانوية الصناعية أو أى معهد على آخر . . . أوحينما يرقى العامل إلى فئة مالية أعلى ، أو أن يكون من حقه الحصول على علاوة دورية . . . الخ ، فإن الدولة قد تدخلت فى مثل هذه الأمور بتحديد هيكل الأجور فى القطاع العام كله ، عن طريق تحديد جداول للأجور والترقيات والعلاوات والجزاءات . . الخ[3] .

وتدخلت الدولة أيضا فى نظام العاملين المدنيين بالدولة وحددت جداول الأجور[4] ، كما هو الحال بالنسبة للعاملين فى القطاع العام . وبذلك فإنه يمكن القول بأن هيكل الأجور فى القطاع العام فى جمهورية مصر العربية ، إنما يتحدد على أساس التشريع . أما القطاع الخاص ، فإنه مضطر الى مسايرة الأوضاع المعمول بها فى القطاع العام .

هذا ويمثل الأجر بالنسبة للعامل المصدر الرئيسى للدخل ، وبالنسبة لصاحب العمل أو الادارة ، يمثل تكلفة من تكاليف الإنتاج . وتنظر الدولة الى الأجر باعتباره عنصرا يؤثر على السياسة الاقتصادية التى تتبعها ، كما يهمها إستقرار علاقات العمل ، والتى يمثل الأجر أحد شروطها الجوهرية .

---

(١) قرار جمهورى رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦٢

(٢) قرار جمهورى رقم ٢٦٢ لسنة ١٩٦٢

(٣) لائحة العاملين بالشركات رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢

(٤) القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤

وفى المجتمعات الصناعية الحديثة يعتبر الأجر من الموضوعات الرئيسية التى تلعب دورا له أهميته فى علاقات العمل ، وأن معظم المشاكل التى تنشأ بين طرفى الإنتاج إنما تدور حول الأجر . بحيث تمثل المنازعات حوله حوالى ٧٠ ٪ من منازعات العمل . كما لا تخلو غالبية العقود المشتركة من التعرض لموضوع الأجور . . .

وعلى المستوى القومى فإن الأجر يشكل أحد العناصر المكونة للدخل القومى ، حيث تمثل الأجور ما يقرب من ٤٠ ٪ إلى ٦٠ ٪ من الدخل القومى فى الدول المتقدمة Advanced Countries وتمثل ما يقرب من ١٥ ٪ إلى ٣٠ ٪ من الدخل القومى فى الدول الآخذة فى النمو Developing Countries ومن ثم فإن الأجور تعتبر من أهم العوامل الرئيسية فى الحياة الاجتماعية والاقتصادية لأى مجتمع من المجتمعات باعتبارها المصدر الرئيسى لدخول فئات العاملين المختلفة .

ويعرف الأجر فى كل من دول النظام الرأسمالى بأنه « الثمن الذى يحصل عليه العامل نظير ما يبذله من مجهود فى عملية الانتاج ، سواء أكان هذا المجهود بدنيا أو عقليا » على اعتبار أن كبار الرأسماليين يعتبرون العمل سلعة تباع وتشترى . . . على حين يعرف الأجر فى دول النظام الاشتراكى بأنه « نصيب العاملين فى إنتاج المجتمع معبرا عنه تعبيرا نقديا على قدر مشاركة كل منهم فى العملية الإنتاجية كما ونوعا[1] » على اعتبار أن النظام الاشتراكى يصور العمل على أنه مجهود مشترك يعتمد فى أدائه على تعاون الأفراد بهدف الارتفاع بمستوى المعيشة ، بمعنى أن « العمل » فى ظل الملكية العامة لوسائل الإنتاج لا يعتبر سلعة وإنما يعمل الجميع ويتعاونون من أجل رفع مستوى معيشة المجتمع بأسره ، ومن أجل توفير احتياجاته من السلع والخدمات ، وبالتالى ينظر الى الأجور باعتبارها « حصة العمال من الدخل القومى » ومن هنا يكتسب مفهوم

---

(١) الكسندر انتينوف : العمل والاجور (الاسلوب السوفيتى) ترجمة عبدالحميد السحرتى ، المكتبة العالية ، صفحات ١ — ٤

الأجر فى المجتمع الاشتراكى مضمونا مغايرا لمضمونه فى المجتمع الرأسمالى .

ويعرف الأجر فى جمهورية مصر العربية بأنه «كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافا إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها وعلى الأخص ما يأتى :

١ - العمالة التى تعطى للطوافين والمندوبين والجوابين والممثلين التجاريين .

٢ - الامتيازات العينية وكذلك العلاوات التى تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة والأعباء العائلية .

٣ - كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر ، وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته أو ماشابه ذلك ، إذا كانت هذه المبالغ مقررة فى عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة الأساسية للعمال ، أوجرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً . ولا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الوهبة إلا إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها. ويجوز فى بعض الأعمال كأعمال الفنادق والمطاعم والمقاهى والمشارب ألايكون للعامل أجراً سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام على أن يحدد عقد العمل قواعد ضبطها .

٤ - الوهبة وهى عبارة عن مبلغ من المال يدفعه صاحب العمل مقابل الخدمات التى تؤدى إليه ، والأصل فيها أنها لا تعد جزءاً من الأجر كالمنح والمكافآت ، واشترط المشرع لاعتبارها كذلك توافر شرطين هما جريان العرف بدفع الوهبة ووجود قواعد تسمح بضبطها ومن تلك القواعد جمعها فى صندوق مشترك وتوزيعها تحت إشراف صاحب العمل .

٥ - البدل وهو عبارة عن مبالغ إضافية يدفعها صاحب العمل للعامل تعويضا له عن نفقات تستلزمها طبيعة العمل ذاته فى ظروف استثنائية ، ولا يعتبر جزءاً من الأجر إذا كان ملحوظا فيه أنه يقابل النفقات الاستثنائية التى يتطلبها العمل

كبدل السفر، أما إذا كان صرف هذا البدل ملحوظا فيه ظروف العمل الطبيعية فإنه يعتبر جزءاً من الأجر كبدل الخطر والعدوى وطبيعة العمل والتمثيل[1]».

غير أن كل هذه الأمور لا تدفع العامل إلى زيادة إنتاجيته، وإنما يلتزم العامل فقط بأن يكون إنتاجه فى المستوى العادى، أو بالمستوى الذى يحدد بأساليب قياس الإنتاج تقريبا.. ولذلك يمكن القول بأن مستويات الأجور ونظم الترقى والتقدم فى العمل قد تجذب العامل إلى تفضيل هذا المشروع الصناعى على غيره بمعنى أنها حافز يسبق الإلتحاق بالعمل ولكنها لا تدفعه إلى زيادة إنتاجه إلا بالمقدار الذى ييسر له التعيين أو الترقية إلى فئة مالية أعلى.

إذا، ماهو الحل؟. لجأت بعض الشركات إلى تعديل نظام دفع الأجور، بالشكل الذى يجعل العامل يبذل أقصى جهوده فى العمل، طالما أن كل ماينتجه له مقابل. فقد ورد فى أحد التقارير عن أثر دفع أجور العمال بنظام الراتب الشهرى أو بنظام المكافأة أو بنظام الإنتاج (بقيمة عدد الوحدات التى ينتجها) على إنتاج ومشاعر العمال الذين يعملون فى أعمال تكرارية مثل اللف والتعبئة والوزن وما شابه ذلك، حيث تبين أن إستبدال نظام الراتب الشهرى بنظام المكافأة، أدى إلى زيادة الإنتاجية بنسبة ٤٦٪ وإن استبدال نظام المكافأة بنظام الإنتاج أدى إلى زيادة الإنتاج بنسبة ٣٠٪.

والواقع أن الأمر لم يقتصر على أن الإنتاج يكون أوفر تحت نظامى المكافأة أو الإنتاج، بل أن النتائج أوضحت أمرين : —

١ — إن العمال يفضلون هذين النظامين على الراتب الشهرى

٢ — أن الإنتاج المرتفع الذى تم الحصول عليه تحت نظامى دفع الاجور

---

(١) قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ مادة رقم ٣

بالمكافأة أو بالإنتاج لا يمكن الإدعاء بأن الحصول عليه كان على حساب سعادة العامل وراحته(١) .

وقد كشفت هذه الدراسة عن الأهمية الكبرى لنظام دفع الأجور ، وأثرها فى ارتفاع مستوى الإنتاجية ، إذا أحسن تصميمها وتنفيذها ، غير أنه يوجد اتجاه قوى يذهب إلى أن نظام الاجور فى ذاته ما هو إلا عامل من عوامل متعددة تؤدى إلى زيادة الإنتاج ، وقد يكون عاملا ضئيلا(٢) ، فى إثارة دوافع العمال ، ومن ثم يجب الاهتمام بالحوافز غير المالية فى تحقيق التعاون التام للعامل ، وقد انتهت الدراسة السابقة إلى أنه (لا يوجد أدنى شك فى أن نظام دفع الأجور ذا أهمية كبرى فى إثارة « الرغبة فى العمل » غير أنها فى حد ذاتها غير كافية لإنتاج هذه الرغبة . فإذا اعتبرت عملية ما عديمة الفائدة ولا قيمة لها . فإن أقوى نظم دفع الاجور وأسخاها لن تجدى فى إثارة دوافع العمال نحوها) .

وعلى هذا فإن الأجر فى حد ذاته ، والزيادة الدورية وكذلك الترقية الدورية ليس لها أدنى أثر على زيادة الإنتاج . . . ذلك أن الأفراد يعمدون إلى محاولة إقامة نوع من التوازن بين الأجر الذى يحصلون عليه ، وبين مقدار ما يبذلونه فى أعمالهم من جهد ، بمعنى أن كثيرين من العمال يعمدون إلى تعيين (تقييد) إنتاجهم وتحديده بالمستوى الذى يعتقدون أنه يتناسب مع قيمة الأجر المدفوع لهم ، ويبررون سلوكهم هذا لأنفسهم بعبارة ظهرت حديثا فى قاموس العمل والإنتاج فى بلادنا وهى « على قدر فلوسهم » .. فقد أثبتت الدراسات التطبيقية فى الصناعة أن كفاية العامل فى الصناعة تتحدد إلى حد كبير برغبته فى استخدام

1—Wyatt, S., Frost, L. and stock, F.G.L. : Incentive in Repetitive Work. London ; and Health Res. Bd. Report, No: 69, 1943.

2—Riegel, J. W. ; Principles and Methods Wage and salary, Proceedings 7th Int, Mgt. Congress. General Mgt. Papers Baltimore ; Warerly piss, 1938.

ماالديه من قدرات فى عمله ، وأنتهت الدراسة إلى النتيجة التالية « يكاد لا يوجد بين العمال ، من يستخدم كل قدراته فى عمله ، وأن الإنتاج لا يعبر عن قدرة العامل ، بل يمثل ما يعتقد العمال أنه كاف للاحتفاظ بهم فى أعمالهم ; وأن يقيهم شر إنخفاض الأجور ، ويكفل لهم رضاء إخوانهم العمال »[1] . . . وعلى هذا فإن الأجور باعتبارها حقوقا أساسية يحصل عليها العامل طبقا لقواعد المساواة العادية بين العاملين فى الوحدات الإنتاجية ، ومن الضرورى لكى يكون لها أثر على زيادة الإنتاج أن يكون بينها وبين زيادة الإنتاج إرتباط . وهناك محاولات متعددة للاستفادة من هذا الإرتباط منها : —

(ا) أن يكون نظام الأجر بالإنتاج (بقيمة عدد الوحدات التى ينتجها) وليس بنظام الأجر الشهرى .

وكانت الأجور فى جمهورية مصر العربية قبل صدور القوانين الاشتراكية سنة ١٩٦١ تدفع بنظام الإنتاج أو باليومية . غير أنه تم استبدالها بنظام الراتب الشهرى طبقا للائحة الشركات رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ والقوانين المعدلة لها ، ويدور البحث فى الوقت الحالى حول الرجوع للنظام القديم فى دفع الأجور بالرغم مما يرتبط بتطبيقه من مصاعب تتضاءل أمام فوائده الضخمة .

(ب) ـ العلاوة الإستثنائية للعامل التى تحقق زيادة فى معدلات الإنتاج عن المعدل الذى يحدد بأساليب قياس الإنتاج .

(حـ) المكافآت النقدية فى حالة إتمام الصفقات الإنتاجية فى موعدها أو قبله . وقد أخذت بعض المؤسسات الصناعية فى جمهورية مصر العربية بنظام العلاوات الاستثنائية ونظام المكافآت النقدية .

1—Strong, E. K. ; Aptitudes Versus Attitudes in Vocational Güidance, J. of Appl. Psychology, 1934, 18, 515.

ضرورة ربط الاجر بالانتاج :

ولما كانت أيدلوجية جمهورية مصر العربية تسير على نهج اشتراكى فى الغالب ، فإن تطبيق القوانين الاشتراكية سنة ١٩٦١ وخاصة ما يتعلق بنظام دفع الأجور قد أدى إلى تراخى بعض العمال فى الإنتاج ، كما كثرت حالات التغيب عن العمل ، وكذلك حالات التمارض بشكل واضح . على حين أن نظام الأجر بالإنتاج من أهم النظم الاشتراكية التى توصلنا إلى تحقيق المجتمع الاشتراكى المنشود لا سيما وأن نظام الأجر بالإنتاج هو محور النظرية الاشتراكية «لكل حسب عمله» ، والمساواة التى تنادى بها الاشتراكية ليست مساواة مطلقة ، بمعنى أنها تعطى لكل منهم بمقدار واحد مهما اختلفت قدرات كل منهم وقيمة عمله ، بل إنها مساواة فى الفرصة المطلقة . ولا ريب فى أن للأجر والإنتاج أهميتهما البالغة فى مجتمعنا الاشتراكى . فالإنتاج أساس معركة التحدى والبقاء ، والعمل أداة هذه المعركة ، وهو المصدر الأول للدخل فى مجتمع اشتراكى : فكلما زاد الإنتاج زاد الدخل ، وكلما اتسع وعاء الدخل كلما زاد الأجر ، ووسيلة ذلك مزيد من العمل . وطالما أن الاجر هو مصدر الدخل القومى ، فإن ذلك يؤكد أهميه الربط بين الأجر والإنتاج .

ويمثل الربط بين الأجر والإنتاج حافزا لرفع الكفاية الانتاجية ، إذ يتيح تطبيق هذا النظام للعناصر المجدة فى كل وحدة إنتاجية فرصة التقدم ، ويكشف العناصر السلبية المعتمدة على زيادة دخلها بالأقدمية ومرور الزمن . كما يقضى على التفاوت فى الأجور على غير أساس عادل من الجهد المبذول ، وكذلك يعمل على تصحيح بعض قواعد الربط الخاطئة الموروثة من أنظمة رأسمالية تعتمد على استغلال عنصر العمل إلى أبعد مدى .

وإذا كانت أساليب ربط نظم الأجر بالإنتاج واضحة فى لائحة العاملين بالشركات رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ ، وكذلك اللائحة رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦

حيث تنص المادة رقم ٢٥ على أن يكون تحديد الأجر « بقرار من السلطة المختصة التى تملك التعيين ، ويجوز لمجلس الإدارة وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالإنتاج أو بالعمولة على أساس حصول العامل على الأجر المقرر لفئة وظيفته إذا وصل إنتاجه إلى معدل الأداء المقرر ، فإذا لم يصل إلى هذا القدر منح جانبا من الأجر المقرر أصلا لا يقل عن بداية مربوط الفئة الأولى مباشرة وإذا زاد إنتاجه على المعدل منح أجرا إضافيا عن هذا الإنتاج الزائد .... » .

وترتيبا على ذلك ، فإننا نرى ضرورة قيام سياسة تخطيط الأجور فى جمهورية مصر العربية على أساس ربط نظام الأجر بالإنتاج باعتباره من العناصر الضرورية لتحقيق الموازنة بين الأجر والإنتاج ، طالما أن الأساس التشريعى آنف الذكر يتيح ذلك ، حيث حرص المشرع على تقرير مبدأ ربط الأجر بالإنتاج فى صلب اللائحة مع أخذه ببعض الضمانات مثل : —

١ — ضرورة الدقة التامة فى تحديد مستويات الإنتاج .

٢ — ضرورة وضع معدلات أداء على أساس دراسة العمل بطريقة دراسة الزمن والحركة .

٣ — ضرورة أن يشمل أكبر عدد ممكن من العمال فى المنشأة .

٤ — ضرورة اشتراك النقابات عند استخدام أسلوب قياس الزمن والحركة مع ربطه بقياس إنتاجية العامل ، وفى تقـــدير العلاوات على أجر القطعة .

٥ — ضرورة تحديد معدل أجر القطعة ومعدلات العلاوات ، بحيث يمكن للعامل المتوسط أن يحصل على أجر أعلى من الأجر الزمنى الذى يحصل عليه عادة .

٦ — أن يحدد للعامل أجر عن كميات الإنتاج التى تزيد عن الحد المقرر .

٧ — تهيئة كل الظروف الملائمة للعامل ومساعدته على سرعة الإنتاج وتحسينه .

٨ — ضرورة إعادة النظر فى نظام العمل بالمنشأة بحيث يسهل على العامل أن يزيد من إنتاجه .

٩ — ضرورة ضمان حد أدنى من الدخل — على مستوى الصناعة — لكما يضمن للعامل حياة كريمة وحتى لا يتذبذب دخل العامل من يوم إلى آخر تذبذبا كبيراً يؤدى إلى الاضطراب فى حياته الاجتماعية .

١٠ — ضرورة وضع معدل الإنتاج على مستوى يمكن للعامل المتوسط تحقيقه حتى لا يضطر إلى بذل مجهود فوق طاقته ، أو الإسراع فى العمل بحيث يؤثر ذلك على صحته وسلامته ، كما يجب مراقبة العمال مراقبة شديدة لضمان إستخدامهم لجميع أجهزة الوقاية والسلامة .

١١ — ضرورة وضع نظام دقيق لمراقبة الإنتاج وجودته ، فزيادة الإنتاج يجب ألا تكون على حساب الجودة والدقة فى العمل .

ولمجلس الإدارة — أيضا — طبقا للمادة رقم ٢٩ من اللائحة رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ الحق فى وضع نظام للحوافز . بحيث يحقق حسن استخدامها على أساس المعدلات القياسية العادلة للإنتاج ومستوى الأداء .

ولا شك أن ربط نظام الأجر بالانتاج بهذه الصورة يمثل نظاما من نظم الحوافز الأجرية ذات الفاعلية الكبيرة والتى تتفوق على غيرها من النظم الأخرى . . . كما لم يفت المشرع المصرى وضع نظام للحوافز مثل المكافآت التشجيعية والاستثنائية للعامل الذى يؤدى خدمات ممتازة[1] .

---

(١) المادة رقم (٣٥) من اللائحة رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٢ .

الارباح كبواعث (حوافز) جماعية :

تربط الدول الرأسمالية بين الأجور والأرباح كأحد الحوافز الأجرية التى تدفع للعمال لتحقيق الأهداف التالية :

ا — رفع الكفاية الإنتاجية للعاملين وضمان استقرارهم .
ب — تقديم بعض ألوان الرعاية الاجتماعية للعاملين .
حـ — الحد من الإضطرابات أو الإضرابات العمالية .
ء — تحسين الإدارة والرقابة .
هـ — الحد من الفاقد فى الخامات والمعدات .

وعلى هذا الأساس فإنه يجرى توزيع جزء محدد من الأرباح الصافية للعاملين فى كل مشروع فوق أجورهم السنوية طبقا لنسب معينة يتفق عليها .

على حين أن الأرباح فى ظل النظام الاشتراكى تعتبر من حقوق العاملين التى تفرضها علاقات العمل السائدة التى تجعل من العاملين شركاء فى الأرباح بقدر ما هم شركاء فى وسائل الإنتاج الأخرى غير أن صرف الأرباح بهذه الصورة لا يعادل نظام رفع الأجر بالإنتاج فى تحفيزه للعاملين ، إلا أنه يؤدى إلى إزدهار الإنتاج بصفة عامة عن طريق إشعار العاملين ، بأن ثمار عملهم إنما تعود إليهم ، وهو الوضع الذى يتفق مع الفلسفة الاشتراكية التى تجعل من العمال شركاء فى عوائد الانتاج .

ولقد استخدمت جمهورية مصر العربية أسلوب الأرباح فى تحفيز العمال نحو زيادة إنتاجيتهم ، حيث تضمن أحد القوانين الاشتراكية سنة ١٩٦١ قانونا ينص على أن يجنب من الأرباح الصافية ٢٥ ٪ للعاملين ، يوزع منها ١٠ ٪ نقداً ، ٥ ٪ تخصص للخدمات المركزية للعاملين . هذا وقد صدر قرار جمهورى لتنظيم المبالغ التى توزع نقدا من الأرباح للعاملين ، بحيث توزع

بنسبة الأجور السنوية للعاملين . . وبحيث لا يزيد مجموع ما يتقاضاه العامل عن خمسين جنيها مصريا سنويا .

وتأسيسا على ذلك فإن ربط الأرباح بالإنتاج . يجعل الأرباح بمثابة حافز جماعى من حوافز الإنتاج .

نخلص من ذلك إلى أن إزدهار الأفكار الاشتراكية فى العالم أدى إلى تغير مفهوم الأجر من مجرد كونه ثمنا للعمل فى النظام الرأسمالى إلى التعبير النقدى لأنصبة العاملين فى الإنتاج مقسما طبقا لمقدار ونوعية العمل الذى يقومون به وعلى هذا فإن الأجر يعتبر جزءاً من الدخل القومى ، الذى يتكون من عناصر مختلفة من عوائد الإنتاج ، ولم يعد من المقبول فى ظل الفلسفة الاشتراكية ، ترك تحديد أجور العمال لقوى العرض والطلب . . . وعلى هذا فإنه من الضرورى تحديد مستوى الأجور على أساس الناتج القومى ، وعلى أساس عدالة توزيع الدخل القومى بين عناصر الإنتاج ، وعلى مقدار العمل الذى يبذله كل فرد . وفى ضوء السياسة السعرية فى المجتمع ... أى أن ربط الأجر بالكفاية الإنتاجية من المسلمات الأساسية فى الفلسفة الاشتراكية حيث لا يمكن مساواة العامل المجد بالعامل الكسول ، وإن كانت الفلسفة الاشتراكية تضمن للجميع عدم إنخفاض الأجر عن الحد الذى يضمن لكل فرد حياة مناسبة .

٣ ـ اطمئنان العامل على عمله واستقراره فيه :

يحاول الإنسان منذ القدم — مدفوعا بغريزته الطبيعية — البقاء فى الحياة والعمل ، مع تحسين مستوى حياته وضمان إستمرار وإضطراد هذا التحسن . وهو من أجل ذلك يعمل جاهداً ودائما من أجل إخضاع الطبيعة لقوته وإرادته ثم عمد — بعد تقدم العلوم ـ إلى تسخير الظواهر والثروات الطبيعية فى الأرض والبحر والجو لخدمة أهداف البقاء والارتقاء .

والإنسان كما وصفه (أرسطو) هو حيوان اجتماعى ، وأنه ليس من الخير الإنسان بهذه الصفة - كما يرى علماء الاجتماع - أن يعيش وحيداً ، ذلك أن الإنسان يعتمد على المجتمع لحمايته ، وراحته ، وغذائه ، وتربيته ، وأدواته ، والخدمات المحددة العديدة التى يقدمها له المجتمع . كما أن المجتمع يتدخل حتى فى مضمون أفكاره وأحلامه وآماله ، بل فى كثير من أمراض عقله وجسمه ، بل من مجرد ميلاده فى المجتمع يصحب معه فكرة حاجته المطلقة إلى المجتمع نفسه [1] . ومن ثم فإن الإنسان يصبو إلى الحياة مع غيره من بنى البشر ، وما أن يجتمع بغيره سواء فى جماعة أو مجموعة أو مجتمع محلى أو مجتمع قومى أو مجتمع دولى ، فإن طبيعة الحياة فى تلك الجماعات والمجتمعات ، قيامها على التعاون والتنازع حول الوسائل التى تمكنهم من الحياة .

ولقد أدى تطور الحياة الاجتماعية إلى أن بدأ الإنسان وخاصة فى المجتمعات غير المتخلفة يسير فى سلوكه على هدى القواعد المنظمة التى وضعها ليكفل أمنه واستقراره وتنظيم علاقاته مع غيره من أفراد المجتمع ، ولا غرابة فى ذلك فإن الإنسان كما هو حيوان اجتماعى بطبيعته الاجتماعية ، فإنه يمكن اعتباره حيوانا تنظيمياً ، بمعنى أنه يستشعر ضرورة القواعد المنظمة ، وغريزة الشعور بضرورة القواعد المنظمة هى التى دفعت بالناس إلى العمل على إيجاد قواعد قانونية وضبط سلوكهم ومعاملاتهم على غرارها .

والعمل كما رأينا فى الفقرة السابقة يمثل مصدر الدخل الرئيسى لغالبية المواطنين ، بحيث إذا انقطع الفرد عن العمل لأى سبب من الأسباب ، فإن دخله يكاد ينعدم تماما . ومن ثم فإن استقرار العمل ، وضمان الاستمرار فيه من العناصر الأساسية التى تحفز العمال على بذل كثير من الجهود . ومن هنا نجد أن الأهداف الأساسية التى يسعى إليها العمال هى الحصول على ضمانات توفر

1—McIver, R. M. and page, Ch. H. : Society : An Introductory Analysis. Published by Rinehart and Company, Inc, N. Y. 1937 Ch. .

لهم الإطمئنان على أعمالهم وإستقرارهم فيها ، وقد رأينا أن إطمئنان العامل على إستمرار حصوله على الأجر يؤدى إلى إزالة الخوف والقلق على حياته ، وبالتالى يكون فى وضع أفضل من حيث قدرته على أداء العمل بطريقة أفضل. ولذلك تعتبر التأمينات الاجتماعية من أهم المكاسب التى حظيت بها جماهير العمال .

ومما لا شك فيه أن التأمينات الاجتماعية وثيقة الصلة بشروط العمل ، بما توجده من إستقرار فى علاقات العمل ، فضلا عن اعتبارها إحدى مظاهر علاقات العمل أثناء وما بعد التعاقد ، بمعنى أنه إذا كانت الأجور وساعات العمل المناسبة بمثابة تأمين للعامل على يومه ، فإن التأمينات الاجتماعية ، تأمين له فى حاضره وفى مستقبله على السواء . وقد تطورت التأمينات الاجتماعية من حالة عدم الاستقرار إلى التوقف لاعتمادها فى تمويلها على العمال إلى أن أصبحت نظاما اجتماعياً له ضرورته . نتيجة للعوامل الآتية :

١ — التكتلات العمالية التى تحولت إلى تنظيمات نقابية ، مما أدى إلى إزدياد قوة العمال على المساومة ومن ثم تأكدت لهم على التدريج حقوقهم وتحسنت أحوالهم الاجتماعية والاقتصادية . وزاد طموحهم إلى ما هو أكثر من ضمان الأجور ، أى إلى تأمين المستقبل .

٢ — ظهور وانتشار فكرة التأمين وتطورها من نظام فردى إلى نظام جماعى على أسس علمية سليمة .

٣ — التحول من اعتبار العمل سلعة تباع وتشترى إلى إعتبار العامل إنساناً له أهميته فى المجتمع ودوره فى الإنتاج لإنتشار المفاهيم الاشتراكية التى تدعو إلى زيادة الإنتاج القومى عن طريق زيادة الاهتمام بالعمال .

٤ — اعترفت المجتمعات بأهمية التأمينات الاجتماعية لأهميتها فى تحقيق التقدم الاقتصادى وكضرورة من ضرورات التطور ، ومن ثم اكتسبت صفة الحق الأساسى للعامل ، باعتبارها ضرورية لطمأنينة العمال على مستقبلهم .

٥ — زيادة الاهتمام بالتأمينات الاجتماعية مع إختلاف النظرة إليها ، حيث تنظر المجتمعات الرأسمالية المتقدمة إليها كوسيلة من وسائل تطبيق العدالة الاجتماعية ، وتنظر إليها المجتمعات الاشتراكية كوسيلة من وسائل تطبيق العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص .

٦ — وضوح الدور المزدوج الذى تقوم به التأمينات الاجتماعية ، فهى توفر للعمال الأمن والاستقرار وتدفع عنهم وعن ذويهم شرور الفاقة والحرمان بما يحفزهم أو يدفعهم إلى زيادة الإنتاجية . . . ومن جهة أخرى ، فإن حصيلة اشتراكات التأمينات الاجتماعية تعتبر من الموارد الأساسية التى تعتمد عليها والدولة فى تنفيذ مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، بمعنى أنها تعمل على تجنيب المجتمع شرور الهزات الانحلالية ومايصاحبهامن فساد وتشرد وضياع ، كما تعمل على رفع مستوى المعيشة وتسهم فى تحسين المستوى الصحى لكافة جماهير الشعب .

ومن هذا يتضح أن التأمينات الاجتماعية بما توفره للعمال من استقرار واطمئنان على مستقبلهم تعتبر من الحوافز الأساسية الجماعية لزيادة الانتاجية كما أن لها أهميتها الاقتصادية بإعتبارها وسيلة لتجميع المدخرات الوطنية لخدمة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ولها أهميتها الاجتماعية من حيث كونها تشجع العاملين على الإدخار وهم فى صدر شبابهم للإستفادة بمدخراتهم عند تقاعدهم أو عجزهم أو مرضهم أو تعطلهم ، فضلا عن تأمين مستقبل أسرهم فى حالات الوفاة .

على حين أن التأمينات الاجتماعية فى مصر لم تكن قائمة سوى على الورق، حيث كانت أمور تشغيل النساء والأحداث تحكمها القوانين العامة ، وفى سنة ١٩٣٦ صدر قانون يلزم أصحاب الأعمال بتعويض العمال الذين يتعرضون

للإصابة أثناء أداء أعمالهم(١)، غير أن التحايل على هذه القوانين كان كفيلا بإضاعة حقوق العمال فى هذا المجال . . وفى سنة ١٩٤٢ صدر قانون التأمين الإجبارى ضد إصابات العمل(٢)، لضمان حق العامل فى التعويض وضمان عدم إفلاس رب العمل إذا ما تعرض لدفع تعويضات تعجز عنها إمكاناته الاقتصادية . . . وتم تعديل شروط هذا القانون لصالح العمال بقانون آخر سنة ١٩٥٠ (٣)، ثم صدر قانون آخر(٤) فى نفس العام لتعويض العمال عن أمراض المهنة، ويعطى هذا القانون الحق للعامل فى تعويض مساو للتعويض المستحق فى حالة إصابة العمل وفقاً لأحكام القانون رقم ٨٩ لسنه ١٩٥٠

التأمينات الاجتماعية :

استقر الرأى — بعد راسة شامله لأنظمة التأمين الاجتماعى - على إصدار مرسوم بقانون(٥) بضرورة تعويض العامل بالمكافأة القانونية التى نص عليها قانون العمل رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ على ضرورة إعتبار التأمينات الاجتماعية نظاما عاما شاملا وإجباريا بالنسبة للعمال وأصحاب الأعمال، مالم يكونوا مرتبطين بأنظمة خاصة تقرر للعمال مميزات أفضل مما قرره القانون(٦) . وقد أوجب هذا القانون ضرورة إنشاء صندوقين أحدهما للتأمين على العمال ضد العجز والوفاة، والثانى للادخار بحيث يدفع أصحاب الأعمال ٥٪ من إجمالى أجور عمالهم كما يدفع العمال ٥٪ من أجورهم، وبحيث يستحق العامل للأموال المدخرة بإنتهاء خدمته لدى صاحب العمل إذا كان مستحقا للمكافأة القانونية المنصوص عليها بالمادة رقم

---

(١) القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ :
(٢) القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ .
(٣) القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ .
(٤) القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٠ .
(٥) المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢
(٦) المرسوم بقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥

٣١ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ طبقا للشروط الموضحة فى هذا القانون .

وفى سنة ١٩٥٨ صدر قانون آخر(١) فى شأن التأمين والتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة ، ثم صدر قانون(٢) التأمينات الاجتماعية سنة ١٩٥٩ ، وفيه تقرر الأخذ بنظام المعاش الدائم بدلا من نظام التعويض الجزافى كما كان الحال فى القانون السابق وبذلك يمكن تصنيف قوانين التأمينات الاجتماعية على النحو التالى .

أنواع التأمينات :

١ — التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة .

٢ — التأمين ضد الشيخوخة .

٣ — التأمين ضد العجز والوفاة .

ووضع القانون شروطا للاستفادة من كل نوع من هذه التأمينات لا يتسع المقام لتفاصيلها . . وقد كان العمال لا يعملون فى المهن التى تسبب أمراضا فى ظل الخوف من عدوين لدودين أحدهما هو المرض ، والثانى هو الفصل من العمل إذا ما تقاعسوا عن أداء واجبات مهنهم ومنذ ذلك التاريخ أقبل العمال على العمل فى كل المهن بعد أن أصبحت حقوقهم فى مواجهة المرض أو ما يترتب عليه محفوظة .

التأمينات الاجتماعية لكل العاملين :

وفى سنة ١٩٦٤ صدر قانون جديد(٣) ، لا يزال ساريا حتى الآن ، وبه اكتملت حلقات التأمينات الاجتماعية وأصبحت شاملة لكل أنواعها ،

---

(١) القانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨

(٢) القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٦

(٣) القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤

وتأكدت به أهداف ميثاق العمل الوطني ، بمعنى أن التأمين أصبح يشمل جميع فئات العمال حتى للتدرجين منهم . واستثنى من الانتفاع بمزايا القانون عمال الحكومة والعمال الزراعيين وخدم المنازل . . . وفى نفس العام صدر قرار جمهورى[1] بإنشاء الهيئة العامة للتأمين الصحى للعاملين فى الحكومة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة ذات الشخصية الاعتبارية . وبصدور القرار الجمهورى[2] بإنشاء المجلس الأعلى للتأمين الصحى الذى يختص برسم سياسة التأمين الصحى التى تفرضها القوانين وكذلك التخطيط ووضع القواعد والأسس اللازمة لتنفيذ هذه السياسة وتطويرها . تم سلخ التأمين الصحى عن هيئة التأمينات الاجتماعية ، تنفيذا للقرار الجمهورى[3] بذلك ، والذى نقل إلى الهيئة العامة للتأمين الصحى ، نقل إليها اختصاصات الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية فى شئون التأمين الصحى .

وهكذا أصبحت التأمينات الاجتماعية من الحوافز الجماعية التى تؤمن العمال أثناء عملهم وبعد إحالتهم إلى المعاش ، كما تؤمن العامل على صحته وعلى جسمه بحيث يكون جسورا فى أداء واجبات عمله بدلا من أن يكون خائفا من الأصوات والإصابات والأمراض . كما تؤمن العامل على مستقبل أسرته بعد مماته . الأمر الذى يجعله لا يدخر وسعا فى تحقيق أعلى إنتاجية دون خوف أو وجل من أمراض المهنة أو أخطارها على مستقبله أو مستقبل أسرته .

ضمانات السلامة المهنية :

تشكل الظروف المادية المحيطة بالعمل (مثل الآلات ، المعدات ، تنظيم مكان العمل ، التهوية ، الإضاءة ، الضوضاء . ونحو ذلك من الظروف التى

---

(١) قرار جمهورى رقم ١٢٠٩ لسنة ١٩٦٤ .

(٢) قرار جمهورى رقم ١٨٣٠ لسنة ١٩٦٤ .

(٣) قرار جمهورى رقم ٩٩١ لسنة ١٩٦٦ .

تسود جو العمل) تشكل عاملا مؤثرا على كفاية الأفراد . ورغبتهم فى العمل، إذا أنه كلما تم تحسين هذه الظروف ازدادت كفاية العمال بنفس نسبة تحسين العوامل المادية تقريبا . وليس معنى ذلك أن تزويد مكان العمل بأفخر الأثاث وأحدث المعدات والأدوات وخاصة أجهزة تكييف الهواء سوف يؤدى بالضرورة إلى الارتفاع بإنتاجية العمال إلى أعلى مستوياتها ، وإنما التحسين المعقول لظروف العمل هو المطلوب بجوار العوامل الأخرى التى تحفز العمال على زيادة إنتاجيتهم .

وهذه الظروف تختلف من صناعة إلى أخرى ؛ ومن منطقة إلى أخرى ، على إعتبار أن لكل صناعة ظروفا تختلف عن الأخرى . غير أنه أصبحت هناك مبادىء عامة لتنظيم الحد الأدنى الأساسى من شروط حماية صحة العمال ووقايتهم من الحوادث فى كل مكان . وأصبحت تلك المبادىء تشكل جانبا هاما من جوانب التقدم الصناعى والاجتماعى فى العصر الحديث .

هذا والأسس الفنية لتوفير الظروف المادية الملائمة للعاملين هى :

١ -- توفير وسائل وقاية العمال من مخاطر العمل وأضراره .

٢ — توفير خدمات الرعاية الطبية والاجتماعية للعاملين .

٣ — توفير وسائل وقاية العمال من مخاطر العمل .

على حين أن هناك أسسا أخرى للحماية تختلف باختلاف النظم الاقتصادية أو السياسية أو الاجتماعية من حيث الأسلوب الذى تتخذه الدولة أساسا لتوفير الحماية المبتغاة . بمعنى إستخدام التشريع أو الاتفاقيات الجماعية المشتركة سواء على مستوى المصنع أو على مستوى الصناعة لتوفير تلك الحماية .

شروط الوقاية من الحوادث الصناعية :

أوضحنا فى الفقرة السابقة الأسس العامة للوقاية من الحوادث فى الصناعة وأساليب تحقيقها ، وهى فى مجموعها لا تهدف فقط إلى منع الأخطار والأضرار التى قد يصاب العمال عن طريقها ، وإنما إلى تقليل تلك الحوادث إلى أدنى حد لتجنب المآسى التى تترتب على الحوادث سواء بالنسبة للعاملين من فقد لأطرافهم أو لأعمارهم ، أو بالنسبة للصناعة نفسها من فقد كبير فى ساعات العمل والخامات والتعويضات نتيجة لتنفيذ أحكام المحاكم بتعويض العمال المصابين . . الخ وفيما يلى الشروط الأساسية للوقاية من حوادث الصناعة ، وهى تتفق فى مجموعها مع ما جاء بتوصية مكتب العمل الدولى رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٣ بشأن ضمان صحة العمال فى أماكن العمل :

١ — أحكام تتعلق بتصميم المؤسسة الصناعية واختيار موقعها وسلامة مبانيها وكفاية وملاءمة وحداتها وأجزائها المختلفة للأصول الصحية والفنية .

٢ — أحكام تتعلق بظروف العمل فى المؤسسة الصناعية من حيث (نظافة وترتيب مكان العمل — تهيئة الجو المناسب بحيث لا يحرم العامل باستمرار من قدر من الهواء المتجدد — تنظيم درجة الحرارة والرطوبة — توزيع الإضاءة وكفايتها — توافر المرافق الأساسية فى مكان العمل ... الخ) .

٣ — أحكام تتعلق بمواءمة العمال من حيث القدرات والاستعدادات المهنية لما يسند إليهم من أعمال ، بمعنى أن تكون الأعمال المسندة إليهم هى أفضل الأعمال المناسبة طبقا لنتائج تطبيق الاختبارات النفسية المهنية عليهم ، بالإضافة إلى وضع حد للسن الأدنى ونوعية العامل (ذكر أو أنثى) . الخ .

٤ — شروط تتعلق بالوقاية من أخطار الصناعات الخطرة ، مثل صناعة الحديد والصلب ، الزجاج ، استخراج البترول والبحث عن المعادن ...

أو الصناعات الضارة بالصحة مثل دباغة الجلود والكيماويات وما إلى ذلك[١] .

ظروف العمل فى مصر والاصابات المهنية :

كان قانون العقوبات المصرى الذى صدر سنة ١٨٨٣ يقول : لا عقوبة إلا بنص . وكانت النصوص القانونية تعاقب على المخالفات والسرقات المادية فحسب ، فلا عقاب على من يسرق التيار الكهربى أو الذى يأكل فى مطعم أو الذى ينام فى فندق أو العامل الذى تقتله الآلة أو تصيبه الماكينة . . لعدم وجود أدلة مادية . . وقد صدرت تعديلات لكل هذه النصوص ، ومن بين هذه التعديلات قانون سنة ١٩٣٦ الذى يقضى بإلزام صاحب العمل بتعويض العامل المصاب إلا فى ثلاث حالات :

١ — إذا كان العامل يقصد الإنتحار .

٢ — إذا كانت الإصابة نتيجة لخطأ خلق مثل إدارته الماكينة وهو فى حالة سكر .

٣ — إذا أدار ماكينة لم يسبق تدريبه على إدارتها من قبل وبدون إذن أو إشراف .

وكانت هذه الاشتراطات الثلاث كفيلة بتمييع قضايا إصابات العمل ، فمن السهل على صاحب العمل أن يجبر إثنين من زملاء العامل أو من شهود الزور المتخصصين أمام المحاكم بالشهادة ضد العامل المصاب بأنه تناول معهم مادة مخدرة قبل الإصابة . . . الخ

وفى إحصاء لوزارة الشئون الإجتماعية والعمل سنة ١٩٥٧ اتضح أن عدد الأيام التى انقطعها العمال بسبب الإصابات بلغت ٥٨٨٦٧٣ يوما ، كما بلغت المبالغ التى قدمتها شركات التأمين للعمال المصابين فى شكل تعويضات ومعونات ومصاريف علاج وخدمات أخرى حوالى ٣٥٨ ر ٤٤٨ جنيها مصريا ، كما

1— I. L. O.: safety in Factories A study of industrial safety regulations and institutions in 14 countries together with some account of international safety activities.

قدرت قيمة الخسائر غير المباشرة للإصابات فى هذه السنة بحوالى ٥١٢ ر ٧٩٣ جنيها . وبذلك يكون مجموع خسائر إصابات العمل بالنسبة للمؤسسات المؤمنة على عمالها حينئذ ٢٫١٤١٫٨٩٠ جنيها ، وهو مبلغ كان يسهم فى مرحلة التصنيع التى نعيشها ، على اعتبار أن مصلحة العمل قدرت مجموع خسائر الإصابات فى هذه السنة بحوالى ٢٣ر٤ مليون جنيه مصرى ، كما أوضح التحليل الإحصائى لهذه الإصابات وما يتصل بها من بيانات أنه كانت تحدث ٥٥ إصابة فى كل مليون ساعة عمل ، وأن عدد الإصابات بلغ ٧٤٫٠٠٠ إصابة منها ١٥١ وفيات وكذلك ١٦٠٧ إصابة أدت كل منها إلى عجز العامل .. إلخ .

ومن هذا يتضح أن ما يحيق بالمجتمعات الآخذة فى النمو Developing societies من أضرار ومخاطر العمل يفوق بكثير ما تتعرض له الدول الصناعية المتقدمة تلك التى عرفت وسائل متعددة للوقاية من حوادث الصناعة . كما تأقلم عمالها على جو العمل الصناعى ... هذا ولم تغفل ثورة يوليو ١٩٥٢ عن موضوع حوادث الصناعة ، وإنما أصدرت الكثير من القوانين[١] ، إلى أن صدر القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ مشتملا على كثير من شروط وقاية العمال فى الصناعة من شرور الحوادث مثل رفع سن التشغيل للأحداث[٢] من ٩ سنوات بالنسبة للأعمال غير الخطيرة إلى سن ١٢ سنة ورفع السن من ١٢ إلى ١٥ سنة بالنسبة للأعمال الميكانيكية والمرهقة . كما حرم استخدام الأحداث أقل من ١٧ سنة فى المناجم[٣] وأمتد إلى حماية النساء فأطال أجازة الوضع ، ووفر حماية العجزة . فأجاز قصر

(١) ظل قانون المحلات المضرة بالصحة والخطرة والمقلقة للراحة ساريا منذ سنة ١٩٠٤ إلى أن صدر قانون المحلات الصناعية والتجارية رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ والقانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٦ فى شأن المحال العامة والقانون رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٥٦ فى شأن الملاهى وتتضمن هذه القوانين تنظيم تصميم وإنشاء المحال ، ثم صدر القرار الجمهورى رقم ٩٩١ لسنة ١٩٦٦ منظما شروط الأمن والصحة فى الأعمال المختلفة .

(٢) مواد ١٢٤ — ١٢٩ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

(٣) قرار وزارى رقم ١٥٤ ، ١٥٥ لسنة ١٩٥٩

بعض الأعمال عليهم وإلزام المؤسسات الصناعية التى يبلغ عدد عمالها ٥٠ عاملا فأكثر باستخدام ٢ ٪ من عدد عمالها من العجزة . وشرع لأول مرة فى تشكيل لجان مشتركة من بين ما تختص به النظر فى بحث ظروف العمل ووسائل منع الحوادث والإصابات المهنية ، وقضى بإلزام صاحب العمل بإحاطة العامل علما بمخاطر عمله وأضراره وطرق الوقاية منها . لإثارة الوعى الوقائى بين العمال . وقضى بإلزام صاحب العمل الذى يستخدم عمالا فى مناطق بعيدة عن العمران أو فى المناجم والمحاجر بأن يوفر لهم المسكن الملائم والتغذية الكافية وتعيين أصنافها وكمية ما يقدم فى الوجبة ... كما ألزم المشرع صاحب العمل برعاية عماله طبياً والاهتمام بصحتهم ففرض التزامات طبية واضحة [1] .

كل ذلك يبين مدى إهتمام الدولة بتوفير ظروف ملائمة للعمل ، تعبيراً عن الاتجاه الثورى المميز للثورة الاجتماعية التى نعيشها وجوهره النظرة الإنسانية للعمل فى كل أشكاله .

من كل هذا يتضح أن توفير ظروف ملائمة للعمل ، هو من أهم الحوافز الجماعية التى تدفع العاملين إلى الالتحاق بكل الأعمال الخطيرة وغير الخطيرة منها ، إيمانا منهم بتوافر عوامل الوقاية وعوامل العلاج وضمان استمرار العامل فى عمله بصرف النظر عن نتائج الإصابات التى تحدث أثناء العمل ... ذلك أن المكان المتغير الهواء تتوافر فيه كميات الأوكسجين اللازمة للشهيق والزفير بعكس المكان الذى لا تتوافر فيه شروط التهوية السليمة . ومن هنا فإنه كلما حصل العامل على كمية الأوكسيجين اللازمة له بسهولة كلما أزدادت قابليته للعمل وأستمرت قدرته أطول مدة ممكنة ، ومعنى ذلك أن إزدياد القابلية والقدرة على العمل يؤديان بالعامل إلى الإنتباه المستمر الذى يساعده على عدم الوقوع فى الحوادث ... وبالمثل فإن الضيق والملل من الصفات التى تلتصق بمن يعملون

---

(١) مادة رقم ٦٥ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

فى الأماكن المملوءة بالضوضاء . كما أن الضوضاء تحول بين العامل وبين الاستماع إلى إشارات التنبيه الخاصة بالأمن الصناعى ، ولهذا فإنه للتخفيف من الحوادث ينبغى تزويد هذه الأماكن بأجهزة مانعة للصوت ... حيث ساعدت هذه الأجهزة فى الولايات المتحدة الأمريكية — بالإضافة إلى تقليل الحوادث — ساعدت على زيادة الكفاية الإنتاجية .

٤ — ساعات العمل المناسبة :

يقصد بساعات العمل الوقت الذى يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل ، ولا تدخل فيه فترات الراحة التى لا يكون فيها تحت تصرفه . ومن المؤكد أن طول أو قصر ساعات العمل ينعكس أثره على الإنتاجية من خلال ما يعانيه العامل من إجهاد عضلى أو إجهاد نفسى (السأم والملل) فإذا كان الإجهاد العضلى محتملا وظروف العمل لا تدفع العامل إلى السأم والملل ، فإن ذلك يحفز العمال على العمل بكفاية عالية . غير أنه إذا زادت ساعات العمل إلى الحد الذى يسبب للعامل توتراً عضلياً . وكانت ظروف العمل غير مشوقة ، أدى ذلك إلى سرعة شعور العامل بالإجهاد العضلى أو النفسى وبالتالى ينعكس على إنتاجيته ، بل وعلى روحه المعنوية .

غير أن قصر ساعات العمل أو طولها ليس هو السبب الرئيسى فى زيادة الإنتاجية أو انخفاضها ، وإنما اقتناع العمال بمعقولية ساعات العمل هو السبب الرئيسى فى زيادة الانتاجية على اعتبار أن تأثير ساعات العمل على الإنتاجية كحافز على العمل لا يتم إلا من خلال تصور الأفراد لتلك الساعات على أنها معقولة أو غير معقولة بالنظر إلى الجهد المطلوب منهم بذله فى تلك الساعات ، وبالنظر أيضاً إلى مستوى الأجر المدفوع عن تلك الساعات .

(ا) ساعات العمل والتعب :

من المؤكد أن ثمة علاقة بين التعب وعدد ساعات العمل ... ولقد أدت دراسات التعب إلى التغلب على معارضة رجال الصناعة فى تخفيض عدد ساعات العمل ، إذ وجد أن الإنتاج لا يتأثر تأثرا سلبيا نتيجة لذلك ، بل أنه غالبا ما يرتفع الإنتاج إذا تم تخفيض العدد اليومى لساعات العمل . ومن أهم الأمثلة التى تؤكد ذلك أن مصنعا للذخيرة فى إنجلترا وجد أنه حينما خفضت ساعات العمل الأسبوعى من ٥٨ر٣ ساعة إلى ٥٠ر٦ ساعة لكل أسبوع ، حدث أن زاد الإنتاج بنسبة ٣٩٪ فى المتوسط فى الساعة تقريبا ، وزاد بنسبة ٢١٪ من الإنتاج الأسبوعى . وفى مصنع آخر للبارود زاد إنتاج عاملاته إلى ٦٨٪ تقريبا من متوسط الإنتاج فى الساعة و ١٥٪ من متوسط الإنتاج الأسبوعى بعد تخفيض ساعات العمل الأسبوعية من ٦٦ إلى ٤٨ر٦ ساعة(١) .

وأجريت دراسة أخرى فى إثنتي عشرة مصنع للمعادن فى الولايات المتحدة الأمريكية أكدت أنه لا يوجد ما يسمى « أمثل حد لساعات العمل » بالنسبة لجميع المهن الصناعية ، كما أكدت شواهد هذه الدراسة - بصفة عامة - أن ثمانى ساعات عمل يوميا ، ولمدة خمسة أيام فى الأسبوع ، تزيد من كفايتها الإنتاجية عن برنامج عمل ذى ساعات أطول . وهذا لا يعنى بطبيعة الحال أن الساعات الأكثر من ذلك غير منتجة ، وخاصة فى الحالات التى يكون فيها نوع من التضحية العامة . ويكون الفرق واضحا إذا زيدت ساعات العمل من ثمانى ساعات ونصف إلى تسع ساعات ونصف أو عشر ساعات أو أحد عشر ساعة ، وبحيث يكون ذلك فى ظل نظام مجزى من حيث الأجور والحوافز . وفى حالة الاحتفاظ بنظام الخمسة أيام عمل أسبوعيا ، يكون الأثر المباشر

1—Crowdeu G.p : Muscalar work Fatigue and Recovery .London. Sir Isaac Pitman and sons. 1932. p.53.

لعملية تطويل ساعات العمل اليومى فى دورة النهار هو الاحتفاظ بزيادة الإنتاج التى تحدث فى فترة وسط الأسبوع . حيث تبين من تحليل ودراسة منحنيات الإنتاج لمجموعة كبيرة من المصانع التى تعمل وفق برنامج الأربعين ساعة فى الأسبوع أو الثمانى والأربعين ساعة فى الأسبوع أن ساعات العمل تصل إلى قمتها فى الإنتاج فى اليومين الثالث والرابع من الأسبوع ، ثم تأخذ فى الإنخفاض تدريجيا . هذا وقد تبين أنه حينما تمتد ساعات العمل إلى ٥ر٩ ساعة أو أكثر يوميا ، فإن هذه القمة تختفى وتتلاشى ، ويصبح منحنى الإنتاج مطردا ، بل ويكون الإنتاج متماثلا تقريبا فى كل الأيام . وفضلا عن ذلك فإن إضافة يوم سادس لايغير شيئاً من شكل منحنى الإنتاج ، إذ يظل مطردا ، ولكنه ينخفض بصفة عامة[1] .

ومن ذلك يتبين أن العمال يكيفون أنفسهم لساعات العمل الطويلة بأن يبطئوا فى العمل ، لا لأنهم يريدون ذلك . ولكن لأنهم مرغمون على ذلك وقد أسهمت هذه النتائج فى تخفيض ساعات العمل ـ لاسيما فى الولايات المتحدة الأمريكية ـ إلى الحد الذى جعل دراسة أسباب التعب لا يبحث عنها فى تقصير ساعات العمل ، بل فى تحسين شروط وطرق العمل .

(ب) ساعات العمل الفعلية والعادية :

فى الشركات الصناعية الكبرى مثل : شركة صباغى البيضا وشركة الحرير الصناعى بكفر الدوار وشركة مصر حلوان للغزل والنسيج ، وشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى . . . مثلا ، يتم تقسيم اليوم إلى ثلاث ورديات كل منها ثمانى ساعات ، وكل وردية من هذه الورديات الثلاث تمثل ساعات العمل العادية المطلوبة من كل عامل . . . فإذا تطلب العمل إشتغال العامل

---

1 — Kossoris, M. D. : Studies of the Effects of Long work Hours. U. S. Dept. of Lab6r Bull No. 791, A, washington, D. C. ; U. S. Government Printing office, 1944.

ساعات أكثر من ذلك فإنه يتقاضى عن ذلك أجراً إضافيا طبقا للقواعد المعمول بها .

ومن المسلم به أن تكون ساعات العمل العادية مساوية لساعات العمل الفعلية . غير أن الذى يحدث هو انخفاض ساعات العمل الفعلية عن العادية لأسباب متنوعة .. مع مراعاة أنه إذا تم ترشيد الحوافز . فإن العامل يمكن أن تكون ساعات عمله هى ساعات العمل القصوى ، ويقصد بها ساعات العمل التى تحقق أقصى إنتاج دون تعب أو إرهاق أو ملل أو اكتئاب نفسى فى حدود وسائل الإنتاج المتاحة .

(ج) أهمية مسألة ساعات العمل :

ساعات العمل المحددة تعتبر من أهم شروط العمل ، ولقد كانت ساعات العمل فى عصر الصناعات المنزلية هى ساعات النهار من مشرقه إلى مغربه ، وعندما ظهرت الورش الصناعية البسيطة فى عهد شيوخ المهن أصبحت ساعات العمل مرتبطة بالعمليات الإنتاجية حيث تزداد ساعات العمل عندما يكثر العمل ، وتنخفض عندما يقل العمل ... وبظهور المصانع مع نمو رءوس أموال بعض الصناع وتحولهم إلى أصحاب رءوس أموال . بدأ كل من الرأسماليين يحدد ساعات العمل بالشكل الذى يؤدى إلى زيادة أرباحه ، ومن ثم كانت ساعات العمل تصل إلى ستة عشر ساعة يوميا سواء لصغار السن أو الكبار من الرجال والنساء .

ولقد ظهرت بشاعة استغلال العمال بتشغيلهم هذا العدد الكبير من الساعات مع ظهور مآسى الثورة الصناعية فى الجانب البشرى منها ، ومن ثم استجابت الصناعة لصيحات المصلحين الاجتماعيين ولمطالب الحركات العمالية واتجهت نحو تحديد ساعات العمل بالشكل الذى لا يسبب للعاملين إجهادا شديدا ، وكانت لهذا التنظيم أساليب مختلفة منها :

— الاتفاقات الجماعية : وهى نوع من الاتفاقيات التى تعقد بين منظمات العمال وأصحاب الأعمال .

— قرارات هيئات التحكيم : وهى القرارات التى تصدر عن هيئات ذات اختصاص قضائى لفض المنازعات حول ساعات العمل .

— التشريع : وهو إحدى وسائل تنظيم ساعات العمل ، وتأخذ به الدول المتقدمة والنامية Developed والآخذة فى النمو .

ويمكن أن تستخدم ساعات العمل كحوافز ، بمعنى أن بعض الشركات الأمريكية قد وجدت أن زيادة ساعات العمل اليومية المحددة لمدة ساعة مع جعل الأجازة الأسبوعية ٤٨ ساعة بدلا من ٢٤ ساعة يجعل العمال يشعرون بالراحة ويعودون إلى أعمالهم بعد تلك الأجازة أكثر حيوية وأكثر إقبالا على العمل . ومن ثم أخذت بذلك . وكان هذا من أهم الحوافز التى جعلت العمال يحاولون أن يكون إنتاج الأسبوع الذى يتكون من خمسة أيام أكثر من إنتاج الأسبوع التى يتكون من ستة أيام حتى لايحرموا من تلك الأجازة الأسبوعية الطويلة .

ساعات العمل فى جمهورية مصر العربية :

كانت ساعات العمل المحددة تغطى ضوء النهار من الشروق إلى الغروب ، وفى أوائل القرن العشرين صدر قانون[1] بشأن تنظيم تشغيل الأحداث (من ٩ — ١٣ سنة) بثمانى ساعات يوميا .. وتم تخفيض[2] عدد ساعات عمل الأحداث ـ بعد ذلك ـ إلى سبع ساعات مع منحهم يوما للراحة كل أسبوع ، وكذلك تم تنظيم تشغيل النساء فى التجارة والصناعة بعدد تسع

(١) قانون رقم ١٤ لسنة ١٩٠٩

(٢) قانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣

ساعات يوميا لا تدخل فيها فترات الراحة . مع حظر تشغيلهن أثناء الليل ، ومنحهن راحة أسبوعية مقدارها ٢٤ ساعة[١] . . . وفى سنة ١٩٣٥ تم تنظيم ساعات العمل للعاملين فى الصناعات الخطرة والضارة بالصحة والمقلقة للراحة بتسع ساعات يوميا على أن تتخلل ساعات العمل فترة راحة أو أكثر لا تقل فى مجموعها عن ساعة كاملة[٢] .

وفى سنة ١٩٥٢ صدر قانون العمل وأصبحت ساعات العمل لا تزيد عن ثمانى ساعات يوميا أو ٤٨ ساعة أسبوعيا[٣] ... وفى سنة ١٩٦١ أجاز القانون لوزير الصناعة تخفيض ساعات العمل بالنسبة لبعض المنشآت الصناعية إلى ٤٢ ساعة أسبوعيا مع عدم تخفيض أجور العمال نتيجة لتخفيض ساعات العمل[٤] .

ويلاحظ أن تخفيض ساعات العمل على هذا النحو فى جمهورية مصر العربية كان هدفه المحافظة على العاملين أقوياء البنية ، مع حفزهم على زيادة الإنتاجية لتعويض تخفيض ساعات العمل ، لاسيما وأنه أصبح لدى العمال الوقت الكافى لممارسة هواياتهم البناءة مثل الرياضة أو القراءة ... إلخ كما أن الهدف الثالث من أهداف قانون تخفيض ساعات العمل الأسبوعية هو إتاحة الفرصة لتشغيل أكبر عدد من العاملين لمكافحة التعطل بين العمال .

تخفيف وطأة التعب والملل :

ينظر علماء النفس والاجتماع فى العصر الحاضر إلى (التعب) على أنه حالة من حالات التغيير النفسى الفسيولوجى التى تعترى الكائن الحي بأكمله

---

(١) قانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ .

(٢) قانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ .

(٣) قانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٢ .

(٤) قانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ .

أثناء العمل . ولقد حاولت جماعة من المتخصصين فى الكيمياء الحيوية والطب والفيزياء والفسيولوجيا وعلم النفس ممن يعملون فى إدارة الصحة العامة فى الولايات المتحدة الأمريكية قياس مظاهر التعب الثلاثة التالية :

ا — الأحاسيس Feelings المصاحبة للعمل (التعب الذاتى)

ب — التغيرات الجسمية (التعب الفسيولوجى)

حـ — النقص فى الأداء (التعب الموضوعى)

ويمكن إزالة التعب عن طريق (الراحة) على إعتبار أن الراحة مضادة للعمل ، أو هى حالة كف للنشاط النفسى ، وأحيانا ما تعرف فسيولوجيا بأنها فترة إستعادة الجسم لحالة التوازن بين عمليتى الهدم والبناء . وإذا نظرنا إليها من وجهة نظر القياس العقلى فهى حالة إستعادة الإحساس بالارتياح ، أو زوال تناقص الأداء . ويمكن تحقيق الراحة إما بتغيير نوع النشاط أو بالاسترخاء أو بالنوم ... ولما كانت إزالة التعب الذى لا داعى له خطوة هامة فى الاحتفاظ بالصلاحية للعمل وفى تحسين كفاية العامل ، وتوافقه فى ثبات النظام الصناعى ، فإن عدم إزالته تؤدى إلى :

ا — إنقاص قدرة العامل على العمل أو ما يسمى إنخفاض الإنتاجية .

ب — تغيير الحالة الفسيولوجية للعامل .

حـ — شعور العامل بالملل .

ومن الطبيعى أن يشعر الإنسان بدرجة من التعب إذا بذل مجهودا كبيرا ، غير أن التعب يصبح ضارا إذا وصل إلى النقطة التى يتعذر فيها إسترداد الفرد لحالته الطبيعية ، أى الحالة الطبيعية للفرد بعد فترة راحة مناسبة . ومن أهداف الدراسة العلمية للتعب إزالة الأسباب غير الضرورية للتعب الناتجة عن طريقة

العمل أو ظروفه غير المريحة ، وعن عدم الصلاحية للعمل ، وما إلى ذلك . ويشمل هذا العوامل التالية :

ا — عامل الزمن : أى ساعات العمل .

ب — عامل العمل : أى سوء تصميم الآلات المسئول عن ضياع مجهود بشرى كبير فى العمل .

ح — عامل البيئة : أى الإضاءة والتهوية وتنظيم المنشآت الصناعية .

ء — العامل الشخصى : أى الزى الذى يرتديه العامل أثناء العمل ، والغذاء الذى يتناوله ، وعادات النوم لديه ، والظروف المنزلية التى تحيط به .

ومن الأمور التى ترتبط ارتباطا وثيقا بالشعور بالتعب ، هى الشعور بالملل الذى يبدو أنه يصاحب الأعمال التكرارية فى الصناعة ومن أعراضه :

ا — القلق والاضطراب .

ب — الكسل والتثاؤب والتقاعس .

ح — فقدان الميل .

ء — الصعوبة المتزايدة فى الاحتفاظ بالقدرة على العمل .

هـ — المجهود المتزايد للمحافظة على الكفاية فى العمل .

ومن الأعراض الهامة الأخرى للملل طبيعية التقدم فى العمل أثناء النهار ، كما تنعكس فى منحنى العمل ، وميل الإنتاج إلى الهبوط بدلا من الارتفاع فى منتصف فترة العمل[1] . وقد فسر (مايرز) هذه العملية بقوله « إن العامل — فيما يبدو — يحضر إلى عمله وهو على استعداد للقيام به على خير وجه ثم تهبط إنتاجيته فى منتصف فترة العمل ، حيث يشعر بالملل فى العمل . ثم يعود فى

1—Wyatt,s, Fraser, J. A. and stock, F.G.L. : Effects ofMonotony in work . London ; Ind . fat . Res . Peport 56 , 1929 .

نهاية اليوم إلى زيادة إنتاجيته على أمل إنهائه والفروغ منه ، وهكذا فإن منحنى عمل هذا العامل يعكس منحنى الإنتاج العادى[1] .

ويرتبط بتغير إنتاجية العامل عدم الانتظام فى الإنتاج من فترة إلى أخرى ، الأمر الذى يترتب عليه تغيرات متكررة فى الزمن اللازم لإنجاز وحدات متتابعة من الإنتاج .. إلخ .

وعلى هذا فإن كل أساليب تخفيض التعب والملل فى الأعمال الصناعية تعتبر من الحوافز المباشرة لزيادة الإنتاجية .

1—Myers, C. S. : Industrial psychology in Great Rritain. London. Jonathan Cape, 1926, p. 164 .

الفصل الخامس

البواعث الثانوية للعمل

تحدثنا فى الفصل السابق على البواعث الأساسية للعمل . ونتحدث هنا عن البواعث الثانوية للعمل وتتلخص فى الأمور التالية :

١ ـ وجود فرص الترقية والتقدم أمام العامل :

ينظر الإنسان دائماً إلى الأمام من حيث تحسين أحواله المادية والاجتماعية، نعم إن الطموح ليس بنفس الدرجة بين كل العاملين ، وإنما يخضع فى شدته للفروق الفردية بين الأفراد . غير أنه موجود وبنسبه كبيرة بين العمال ، لاسيما متوسطى الحال منهم، الذين لم يبلغوا بعد الوظائف القيادية الكبرى ولا ينقص الطموح إلا فى النفوس الخاملة البليدة التى تضعف فيها الكفايات الذاتية والقدرات الشخصية .

هذا ويؤدى دوران العمل Turn over إلى خلو بعض الوظائف القيادية سواء عن طريق الترقيات أو الإحالة إلى المعاش أو التنقلات أو الاستقالة أو التوسع فى الأعمال ، وفى بعض الأحيان تلجأ الإدارة إلى شغل بعض أوكل الوظائف القيادية الخالية من خارج المنشأة الصناعية ، وفى أحيان كثيرة ـ وهذا فى الغالب ـ تلجأ الادارة إلى ملء المراكز الشاغرة بأفراد من الصف الثانى لهذه الوظائف القيادية من داخل المنشأة الصناعية . وتعتبر الترقيات من الحوافز الأساسية إذا ما كان شرط الحصول عليها هو زيادة الإنتاجية ، وتعتبر من الحوافز الثانوية إذا ما كان شرط الحصول عليها هو الأقدمية المطلقة ، ومن ثم تفقد فاعليتها فى زيادة الانتاجية كحافز إيجابى . ولما كانت الأبحاث العلمية قد أكدت زيادة الانتاجية فى المنشآت الصناعية التى تربط بين الترقيات وإنتاجية

العاملين بها وكفايتهم الشخصية عن المنشآت الصناعية التى لا تربط بين الترقيات وإنتاجية العاملين . فإن المنشآت الصناعيـــة فى الغالب تربط بين الترقيات وإنتاجية العاملين ، غير أن زيادة الإنتاجية تظهر قبل وبعد الترقيات مباشرة ، ومن ثم فإن الترقيات باعث يأتى على سنوات متباعدة .

وفى جمهورية مصر العربية كانت الترقيات قبل الثورة تخضع لنظام الوساطات والمحسوبيات ، ولدرجة الانتماء إلى الأحزاب السياسية ، ثم أخضعت فى الوظائف الحكومية إلى الأقدمية المطلقة حتى الدرجة الرابعة ، وللاختيار من الدرجة الثالثة فما فوق . وقد قسم قانون العاملين المدنيين[١] بالدولة فئات الأجور إلى اثنتي عشر فئة ، تعلوها فئتان هما (درجة وكيل وزارة ، والدرجة الممتازة) وفى القطاع الصناعى قسمت الأجور إلى اثنتي عشر فئة تبدأ من الفئة الثانية عشرة وهى أدنى الفئات ، وتعلو جميع هذه الفئات فئة رئيس مجلس الإدارة[٢] .

وتجرى الترقيات فى الفئات الدنيا من بين العاملين فى داخل المنشآت الصناعية ، على حين أن ملء الوظائف القيادية الحالية كان يتم فى الغالب — من خارج المنشآت الصناعية فى الفترة التى كان يجرى فيها شغل الوظائف القيادية على أساس الثقة وليس على أساس الكفاية ، ومن ثم ملئت كثير من المناصب القيادية بأفراد غير متخصصين ، الأمر الذى جعل الترقيات كحافز فى الصناعة تفقد أهميتها ... غير أنه بعد تعديلات ١٩٧١/٥/١٥ سوف يعود هذا الحافز أهميته ، وإن كانت وظائف وكلاء الوزارة فى كل من وزارتى الثقافة والإعلام والشئون الاجتماعية على سبيل المثال تشغل من بين الذين يحملون نفس مؤهل الوزير (سنة ١٩٧٥) بنقلهم إلى تلك المناصب بالرغم من عدم ملاءمة تلك

---

(١) قانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤

(٢) قرار جمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ والقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .

المؤهلات لكل من هاتين الوزارتين ، الأمر الذى يؤكد إن مبادىء ١٥ مايو ١٩٧١ يسير العمل فى بعض الأحيان من حولها .

ولاشك أن فرص الترقى هذه تؤدى إلى الاستقرار فى حياة العمل ، وإلى دفعه إلى الأمام لتحسين فاعليته وإنتاجيته فى مهنته ، وإلى رفع مستواه الحرفى والمادى والأدبى . ومن ثم ترتفع معنويته ولايسوده الملل واليأس . وتبدو الشركة الصناعية أمامه موضعا للأمل وإنفساح المستقبل ، على إعتبار أن قيمته الإنسانية سوف تتزايد بتقدم عمره . ولكى يطمئن العامل من هذه الناحية فإنه ينبغى أن تقوم فرص الترقى على قواعد ثابتة ولاتخضع للأهواء والأغراض ولا تتدخل فيها المحسوبية والشللية أو التبعية لمراكز القوى الوهمية . وتفضيل بعض العاملين على بعض طبقا لتعصبات مهنية أو غير ذلك مما يؤدى إلى أنقسامهم إلى فرق وشيع متناحرة تنقم على بعضها البعض .

نخلص من ذلك إلى أن الترقيات ينبغى أن تقوم على أساس من العدالة وعلى تقدير عمل المجدين تقديراً موضوعيا لا محسوبية فيه ولا نفاق ، وبذلك يستقيم توزيع المناصب القيادية والعلاوات الدورية بميزان سليم ، يتيح لكل عامل أن يقبل عل عمله فى أمان وإطمئنان اجتماعى ونفسى يرفع من معنويته . بل ويرفع قبل ذلك من إنتاجيته .

٣ ـ علاقات العاملين والكفاية الانتاجية :

للفرد حاجات اجتماعية يؤدى إشباعها إلى وجود مشاعر طيبة . ذلك أن إشباع حاجته إلى الصداقة ، وإلى الإنتماء يؤديان إلى شعوره بالأمن ويزيد من تعاونه مع زملائه الذين يجد منهم نوعا من الحماية الاجتماعية .

وجماعة الإنتاج يزداد إحساسها بالأمن والطمأنينة فى أعمالهم ، كلما خلا أوكاد مناخ الجماعة من التوتر[1] Tension . وتوضح دراسات (فستنجر

1—Cartright, D, and Zander, A.: Group Dynamic Research and Theory. Harper & Brothers Publishers, N.Y., 1956, p. 88.

وزملاؤه) حول مفهوم جاذبية الجماعة ، أنه كلما زاد تماسك الجماعة ، كلما تزايدت قوتها فى التأثير على أعضائها ، ذلك أن قوة الجماعة تساوى مدى تأثيرها على الفرد للبقاء فى عضويتها ، على أساس أنه كلما زاد مقدار التغيير فى الإنتاج الذى تحاول الجماعة دفع العضو إليه على القوة الموجهة إلى العامل لإبقائه فى عضويتها ، فان الفرد يترك الجماعة ، أما إذا زادت القوة الموجهة إلى العامل لإبقائه فى عضوية الجماعة على القوة التى تدفعه نحو التغيير فى إنتاجيته، فان احتمال نجاح الجماعة يزيد فى التأثير على الفرد(١) .

وقد أوضحت دراسات (مارو) أن الجماعة تستطيع بضغوطها أن ترغم الذى يمتنع عن تنفيذ تعليماتها بزيادة الإنتاج على تغيير هذا السلوك، بل وتجبره على أن يرتفع بانتاجيته لكى يتساوى مع زملائه الآخرين فى الإنتاج ، كما أوضحت أن العامل الذى يظهر تعاطفا شديدا نحو المنشأة الصناعية ، على غير ما ترغب الجماعة قد تنفيه Exile him أو أن يختار هو ترك الجماعة . ذلك أن أفراد الجماعة هم أقرب جيرانه ، وأن الإدارة كيان غريب عنه . وعلى أن يكون بجوار جيرانه الذين يشعر بالإنتماء إليهم حتى ولو كان سلوكهم غير عادل وضغوطهم غير ودية . وان تشبث العامل بالإنتماء إلى الجماعة دليل على تماسك هذه الجماعة(٢) .

وقد ألقت دراسات (كارترايت وزاندر) الضوء على نتائج تماسك الجماعة فيما يتعلق بخصائص الأعضاء الذين يشعرون بشدة جاذبية الجماعة لهم . ذلك أن هؤلاء الأعضاء يتميزون أكثر من غيرهم بخصائص سلوكية تساهم فى الإبقاء على الجماعة ووقايتها من التفكك وزيادة كفايتها الإنتاجية مثل : —

1—Schachter, S.; The Psychology of Affiliation, California-Stanford University Press, P. Ch. 1.

2—Marrow, A. J.; Making Management Human. McGraw-Hill book Company, Inc.: N, Y., 1957, pp. 61-62.

— الشعور بالمسئولية نحو الجماعة :

ومن سمات هذا الشعور ، النشاط الذى يبذله عضو الجماعة ، والذى يتسم بأكبر قدر من المشاركة فى إجتماعاتها ، وبالصبر والمثابرة آماداً طويلة فى العمل على تحقيق غير الميسور من أهداف الجماعة . فضلا عن الاستمرار فى عضوية الجماعة لأطول مدة ممكنة .

— التأثير المتبادل :

ذلك أن أعضاء الجماعة المتماسكة يتميزون بزيادة الاستعداد للتأثير فى غيرهم وفى نفس الوقت يكونون أكثر تقبلا لآراء باقى أفراد الجماعة .

— القيم المتشابهة :

إذ كلما تشابهت قيم أعضاء الجماعة ، كلما زاد اهتمامهم بأهدافها فضلا عن إزدياد تمسكهم بمعايير الجماعة وزيادة ضغوطهم على المـــارقين من أعضائها(١) .

مما سبق يتضح أن الجماعة المتماسكة يوجد بينها ما يمكن أن يطلق عليه إسم (حافز الجماعة) وهو من أهم العوامل التى تؤثر على زيادة الإنتاجية إيجابا أو سلبا ، والتى يمكن للإدارة المستنيرة أن تعمل على تنمية العلاقات بصورة إيجابية داخل الجماعات غير الرسمية مع الاعتراف بأهميتها ودورها فى حفز العمال نحو زيادة الإنتاجية . على إعتبار أن الجماعة الرسمية عندما ترغب فى خفض الإنتاج أو زيادته لايستطيع أى من أعضائها مخالفة قرارها ، فهو قرار جماعى ديمقراطى صادر عن هيئة تمثل أعضاءها أصدق تمثيل .

---

(١) انظر رسالتنا للدكتوراه (مرجع سابق) ص ٤٠٣

٣ ـ الاشراف الديمقراطى والكفاية الانتاجية :

لعل أسلوب الإشراف من أهم حوافز العمل . كما أكدت ذلك الدراسات الميدانية فى علم الاجتماع الصناعى . بالإضافة إلى أن الشركات التى تتمتع بمستوى عال من الإنتاجية يوجد فيها فى الغالب أسلوب إشرافى إيجابى متقدم يتلخص فى إعطاء العاملين فكرة عن أهداف العمل وإمكاناته وترك الحرية لهم لتكييف أدائه تبعا لظروف العمل وإشراكهم فى تخطيط وحل مشاكل العملية الإنتاجية .

وللاشراف فى ميدان الصناعة صور ومستويات وأسماء مختلفة. فهناك المدير والمشرف والمنفذ والمراقب والملاحظ ورئيس القسم ورئيس الوردية . والمشرف ـ تحت أى إسم من الأسماء السابقة فى الصناعة ـ هو حجر الزاوية فى إقامة العلاقات الإنسانية السليمة بالمنشأة الصناعية . وتدل البحوث الحديثة دلالة قوية على خطورة الدور الذى يقوم به ، بل ربما كان أهم عامل فى البيئة النفسيه الاجتماعية للعمل ، فهو يمثل الإدارة فى أعين مرءوسيه ، كما أن شخصيته وسلوكه يؤثران فى سلوك من يشرف عليهم وفى روحهم المعنوية ، ثم أن لسياسته صلة مباشرة بإنتاج الجماعة التى يشرف عليها ، فى وسعه أن يجعل مرءوسيه يشعرون بأن لهم قيمة فى المنشأة الصناعية أو بأنهم مجرد تروس فى عجلة الإنتاج . ويمكنه بعدله وإنصافه مع كل من مرءوسيه أن يتيح لنفسه الفرصة فى غرس القواعد والمعايير التى ينبغى لمرءوسيه أن يأخذوا بها ويعملوا على تقديسها . وكذلك يمكنه برحابه صدره أن يشجع المجتهد على جهوده والاستمرار فيها وان يشعر المجتهدين أنهم جزء متكامل فى المنشأة الصناعية . وان ما يبديه من الصبر والتسامح خليق ان يكون مثالا يحتذونه ويخلق جوا يعين على الاحترام المتبادل . ذلك أنه إذا لم يتفرد وحده بالسلطة وإنما يقوم بتوزيعها على مرءوسيه فإنه يتيح لهم الفرصة للمشاركة فى نشاط الجماعة وقراراتها ، مما يؤدى إلى تنمية الإحساس بالمسئولية لديهم ، وهذا هو ما يوجد « الحافز الجماعى الإيجابى » لدى أفراد الجماعة الإنتاجية ويدفعهم إلى زيادة الإنتاجية .

أما أسلوب الإشراف القائم على الضغط على العاملين لزيادة إنتاجيتهم ، مع عدم ترك الحرية لهم فى التفكير والتصرف وأسلوب الأداء ، بل وتدخله فى كل دقائق العملية الإنتاجية إلى حد قيامه بأداء العمل بنفسه ، فإن ذلك يؤدى إلى زيادة الإنتاجية على المدى القصير ، بمعنى أن هذا الأسلوب الإشرافى يخلق « الحافز الجماعى السلبى » لدى العاملين وهو ما لا يتفق مع صالح زيادة الانتاجية حيث تنخفض بعد قليل عن المعدل العادى .

٤ — اعتراف الادارة بأهمية جهود العمال :

أوضحنا من قبل — استنادا إلى ماسلو — أن المستوى الرابع من مستويات الحاجات الأساسية ، وهو الحاجة إلى التماس التقدير الإجتماعى Social Recognition ، أى التى تدفع الفرد إلى أن يكون موضع قبول وتقدير واعتبار واحترام الآخرين ، والآخرين هنا يمكن أن يكونوا ممثلى الإدارة . واحترام وتقدير ممثلى الادارة للعمال المجدين يكون بمثابة حافز يشبع حاجة كل منهم إلى اكتساب احترام الآخرين والشعور بإنجاز الأعمال الهامة . . غير أن الاحترام والتقدير الذى يحصل عليه العامل المجد بالرغم من أهميته . لا يغنى عن الحافز المادى الذى يأخذ صورة مكافأة نقدية فى مقابل اجتهاده فى زيادة الإنتاجية .

٥ — سياسة الادارة ونظرتها تجاه العاملين :

من المعروف أن نوع القيادة القائمة هو الذى يشكل قيمة التنظيم ويلهم أفراده العمل برغبة وحماس يؤديان إلى الفاعلية . ومن ثم فإن القيادة هى مفتاح الإدارة(١) . ذلك أن المتعاملين مع هذه الإدارة يمكنهم معرفة ما إذا كانت قيادة المنشأة الصناعية قادرة أم متخبطة ؟ وفى كلتا الحالتين فإن نتائج النجاح أو التخبط فى الإدارة تؤثر فى اتجاهات جميع العاملين وفى روحهم

1—leadership is the Key of Administration.

المعنوية من أدنى إلى أعلى مستويات العمل . فالقيادة شيء يسرى خلال العملية الإدارية كلها ، كما توفر الحافز والدافع وتهيء الأساس للتفويض Delegation وما يوازنه من التنسيق .

وكانت القيادة فى الماضى تعتمد على فكرة القادة والأتباع ، بحيث يتحكم من يشغلون مناصب المستوى الأعلى تنازليا فيمن يشغلون درجات أقل حتى الدرجات الدنيا من الوظائف ، وقد أصبحت هذه الفكرة من بقايا التفكير العقيم إذا ما قورنت بالحاجة إلى عمل الفريق . ومنذ ذلك الحين أصبح موضوع القيادة هو التأثير فى الآخرين وليس التسلط عليهم . وكانت السيدة مارى باركر فيوليت هى أول من وضع هذه الحقيقة فى مكانها الصحيح . وعلى هذا فقد تغير مفهوم السلطة من التسلط أو إصدار الأوامر ، إلى أن السلطة هى التأثير باشتراك الأفراد أو (التكامل) أو الاجماع الاختيارى»[1]. وكان من رأيها أنه إذا عرضت الحقائق على الأطراف المتنازعة ، واتيحت لهم الفرصة لتبادل الآراء مدة كافية فى ظروف مواتية فلن يكون هناك موضوع يعز على التسوية الهادئة ومثل هذا الإجراء أبعد أثرا من إصدار أوامر قد لا تكون لها نتيجة على الإطلاق .

وهذه العوامل هى التى تشكل اتجاهات العاملين نحو الادارة ، فإذا كانت الإدارة تميل إلى أسلوب القرارات الجماعية فإنها تصبح حافزا هاما من حوافز العمل الإنتاجية . وإذا كانت الإدارة تميل إلى إصدار القرارات من أعلى إلى أسفل دون أن يكون للحركة القابلة والمتممة لها وجودا حقيقيا ، فإن العاملين ينفرون من اتجاهات مثل هذه الإدارة التى تجعلهم بمثابة تروس فى عجلة الإنتاج ، لا أهمية لهم سوى أهمية قوة سواعدهم . أما أفكارهم وأراؤهم فلا قيمة لها ، وعلى هذا فإن أقصى ما تحصل عليه المنشأة الصناعية من العاملين

1—Authority isinfluence with PeoPle, it is , « integration » or Voluntary Consensus.

هو إنتاج سواعدهم ، على حين تختفى الرغبة فى التجويد والإخلاص فى الإنتاج الذى يحقق التميز والنجاح فى المجال الإنتاجى .

نخلص من ذلك إلى أن أسلوب العمل الإدارى المستنير يخلق حافزا حقيقيا على أساس إعطائه لكل من العاملين الأهمية التى يستحقها كعنصر أساسى من عناصر الإنتاج ويوفر لهم الفرصة للمساهمة الحقيقية فى الإنتاج باستغلال كفاياتهم وطاقاتهم أفضل إستغلال لصالح المنشأة الصناعية . . ومن ثم فإن العامل الأساسى الذى يحدد فاعلية الحوافز نحو زيادة الإنتاجية هو وجود علاقة يستطيع الفرد إدراكها بين الحافز وبين أدائه لعمله ، بمعنى أن يكون حصوله على الحافز (المكافأة المالية أو التقدير والإحترام . . .) متوقفا على زيادة إنتاجيته .

٦ — معاملة العامل معاملة إنسانية :

إن العامل إنسان وهو فى نفس الوقت عنصر من عناصر الإنتاج ، ولذلك يجب أن تقوم معاملة الإدارة له على أساس اعترافها به كفرد له أهميته وتقديره لنفسه ، على اعتبار أن الأبحاث العلمية قد أكدت أن كفاية العامل الإنتاجية ترتفع عند ما يشعر بالتقدير . وعندما تتوافر له الفرصة لتنمية شخصيته والتعبير عن قدراته . ويتولد هذا الشعور لديه عندما يحس باعتراف الإدارة به كفرد له إمكاناته ومهاراته . . وتلك هى مشكلة الصناعة الحديثة من الناحية الإنسانية بعد تركز الإنتاج ، وتضخم حجم المشروعات . وإنعدام الصلة الشخصية المباشرة بين الإدارة والعمال .

ولذلك فإن إغفال ما بين العاملين — رجالهم ونساؤهم . . . صغارهم وكبارهم — من فروق جسمية وعقلية ومزاجية وإجتماعية . . . من الأمور الخاطئة ، على اعتبار أن ذلك له أسوأ الأثر بالفرد نفسه وبالمجتمع الذى يعيش فيه بمعنى أننا إذا أغفلنا الفروق الفردية . فإننا لا نستطيع أن نحفزهم على زيادة الإنتاجية ، أو نسوسهم ونعاملهم بما يستحقون ، أو أن نرعى العدل فى إثابتهم وعقابهم ،

ولعجزنا عن حل مشاكلهم التي تعوق توافقهم المهنى .. ذلك أن العمال كما يختلفون بعضهم عن بعض من حيث قدراتهم واستعداداتهم وسماتهم الشخصية، فإن العامل أيضا تختلف قدراته وسماته من حيث القوة والضعف .. فقد يكون العامل ماهرا فى إدارة الآلات وغير ماهر فى قيادة الجماعات ، وقد تكون قدرته كبيرة فى احتمال الألم الجسمى ، وعكس ذلك فى إحتمال الألم النفسى ، وقد يكون العامل رفيع الذكاء ، لكنه ضعيف الإرادة أو سيء الخلق أو مصابا بمرض نفسى ؟ .. إلخ . ومعاملة العاملين التى تقوم على مراعاة الفروق الفردية بين الأفراد وداخل الفرد نفسه هى المعاملة الانسانية المطلوبة .

نخلص من ذلك إلى أن مشكلة الحوافز لن تحل فى الصناعة ما لم يصطلح العمال وأصحاب الأعمال على أساس يعين كل طرف على احترام حاجات الطرف الآخر ورغباته . ذلك أن قدره العامل على الإنتاج تتوقف على استعدادته وتدريبه ... على حين أن إنتاجيته تتوقف على قدرته ورغبته فى الإنتاج . بمعنى أنه كما قال (فروم Vroom) يمكن وضع الرغبة فى العمل فى المعادلة التالية :

القـــدرة = الاستعداد × التدريب

الكفاية الإنتاجية = القدرة × الدافع

Performance = Abitiry X Motive

ومن ثم فإن جهات العمل إذا كانت تستهدف تيسير حصول العاملين على البواعث ، فإن عليها أن تخلق المواقف التى تنشط دوافعهم وميولهم بهدف زيادة كفايتهم الإنتاجية .. مع مراعاة أن يكون هدف للبواعث هو زيادة رغبة العـــامل فى العمل المثمر ، وليس فى العمل الذى يؤدى إلى التعب والإرهاق ، بمعنى ألا يكون هدف الباعث هو دفع العامل إلى إستغلال قدرته إلى أقصى ما يستطيع ، الأمر الذى يؤدى إلى شعوره بالتعب ، الذى من شأنه خفض الكفاية الانتاجية وضيق العامل بعمله . وإنما ينبغى أن تستخدم

البواعث لتشجيع العاملين إلى الإنخراط فى التدريب للارتفاع بمستوى الإنتاجية ، ولتعلم أفضل أساليب الأداء ، بحيث تتعادل قدراته مع ما يبذله من جهد فى العمل .

نخلص من هذا إلى أن رجال الصناعة والإدارة قد فطنوا إلى قوة الحوافز غير المادية ، أى الحاجة إلى الأمن النفسى المعنوى ، تلك التى تدفع العامل إلى أن يكون موضع حب وعطف وعناية واهتمام ومساندة عاطفية من الآخرين ، والتى تدفعه إلى الاطمئنان على عمله ومستقبله وأولاده وحقوقه ومركزه الإجتماعى . . ومن ثم عملوا على إشباعها لدى العاملين بوسائل مختلفة منها برامج الإحالة إلى المعاش والتأمين الصحى والأمن الصناعى ومشروعات الإقراض وما إلى ذلك ، بحيث يأمن العامل على حياته ومستقبله . وهناك ثلاثة أسس لتحقيق ذلك الأمن الاجتماعى هى :

١ — علاقة العامل برؤسائه ، بمعنى أن العامل لا يشعر بالأمن الإجتماعى. ما لم تقابل جهوده وأنشطته بالاستحسان الإجتماعى من رؤسائه والمشرفين عليـــه .

٢ — علاقة العامل بالمؤسسة التى يعمل بها ، بمعنى أن إحاطة العامل بطبيعة عمله وواجباته قد تكون محل اعتراض منه ، وعلى هذا ينبغى أن يعرف العامل لوائح المؤسسة التى يعمل بها ونظمها وخططها . وفرص الترقية فيها ، وما إذا كان عمله موضع قبول أو إعتراض .

٣ — والتعامل مع العامل بغير ذلك قد يكون حيلة متعمدة فى بعض الأحيان ، يلجأ إليها الملاحظون أو المديرون ممن يعشقون السلطة والأثرة ، وهى حيلة نفسية تمكنهم من أن ينسبوا الفضل إلى أنفسهم حين تسير الأمور سيرا حسنا ، وأن يلقوا باللوم على مرءوسيهم حين تضطرب الأمور ، ومنها أيضا أن بعض العاملين الذين لا يستغرق أداء أعمالهم منهم نصف الوقت المحدد للعمل ، فإنهم

يلجأون إلى الذهاب إلى أعمالهم فى وقت مبكر . ويمكثون فى مقار أعمالهم إلى ما بعد الانصراف . لإضفاء أهمية زائفة على أعمالهم بهذا السلوك الصبيانى . ولذلك يجب — فى مثل هذه الحالات — إعادة توزيع الأعمال على العاملين بحيث يستوعب العمل وقت العامل كله أو معظمه على الأقل ، حتى يشعر كل منهم بأنه لا غنى عنه . وذلك مع تثبيت نظم الثواب والعقاب ، فلا يكافأ العامل اليوم على ما يعاقب عليه عامل آخر فى الغد ، ولا يكافأ العامل على عمل اليوم ، ثم يعاقب عليه فى الغد . فهذا من شأنه أن يجعله فى حالة دائمة من القلق والحيرة ، ومن ثم لا يشعر بالأمن الاجتماعى على حياته ومستقبله . . . هذا وتستخدم الأرباح كنوع من الحوافز فى الدول الرأسمالية على أساس نوعين من الأرباح :

ا — أرباح التشغيل الناتجة عن العمليات الإنتاجية ويتم الحصول عليها من السوق العادى .

ب — الأرباح المالية وهى تلك التى يتم تجنيبها طبقا لنظم حسابية معينة نتيجة لهذه العملية .

ومن هذا يتضح أن وظيفة الأرباح لم تعد وسيلة للتعبير عن الكفاية . وبالإضافة إلى ذلك فإن عملية إعادة توزيع الأرباح تتم لصالح أفراد لا ينتمون إلى العملية الإنتاجية بصلة من الصلات . . . وذلك لتحقيق الأغراض التالية : —

— الحد من الإضطرابات والإضرابات العمالية .
— الحد من الضياع فى الخدمات والمواد والمعدات .
— رفع الكفاية الإنتاجية وضمان استقرار القوى العاملة .
— تحسين الإدارة والرقابة .
— تقديم نوع من الرعاية الاجتماعية للعمال .

هذا ويختلف مفهوم المشاركة فى الأرباح فى ظل النظام الاشتراكى ، حيث تعتبر الأرباح حقا للعاملين تفرضه علاقات العمل السائدة التى تجعل من العاملين شركاء فى الأرباح بقدر ما هم شركاء فى ملكية وسائل الإنتاج الأخرى . فقد قررت مثلا اللجنة المركزية للحزب الشيوعى فى الاتحاد السوفيتى فى سبتمبر سنة ١٩٦٥ الاهتمام بالدور الفعال والهام الذى تلعبه الأرباح كأداة للكفاية وكمصدر للحوافز بالنسبة للعاملين . وتختلف وظيفة الأرباح فى الدول الاشتراكية عنها فى الدول الرأسمالية ، ذلك أن عملية إعادة توزيع الأرباح فى الاتحاد السوفيتى ، تتم فى إطار العملية الإنتاجية وكل المتصلين بها .

وفى جمهورية مصر العربية فإنه إنطلاقا من الفلسفة الاشتراكية للعمل التى تفجرت غداة صدور قوانين يوليو ١٩٦١ الاشتراكية . استقر نظام المشاركة فى الأرباح كقاعدة من قواعد العمل .

وقد نص القانون الخاص بالأرباح(١) فى مادته الثانية على تجنيب ٢٥ ٪ من صافى الأرباح للعاملين يوزع منها ١٠ ٪ نقدا ، ويخصص ٥ ٪ منها للخدمات الاجتماعية والإسكان طبقا لما يقررة مجلس الإدارة ، بالاتفاق مع اللجنة النقابية ، وتخصيص ١٠ ٪ من الأرباح للخدمات المركزية للعاملين .

وقد نظم قرار السيد رئيس الجمهورية كيفية توزيع النصيب النقدى من الأرباح على العاملين ، بحيث توزع الأرباح بنسبة الأجور السنوية للعاملين ، وبحيث لا يزيد مجموع ما يحصل عليه العامل عن خمسين جنيها سنوياً كما سبق أن أوضحنا ذلك .

٧ ـ الرعاية الاجتماعية .. كنوع من الحوافز الجماعية :

ويلاحظ أن تخصيص ٦ ٪ من صافى الأرباح للخدمات الاجتماعية . بمعنى

---

(١) قانون رقم ١١١ لسنة ١٩٦١

إستخدام أسلوب الرعاية الاجتماعية للعاملين كنوع من الحوافز الجماعية للعمال . والمقصود بالرعاية الاجتماعية العمالية هو ما يتصل بشروط العمل وظروفه وأحواله والخدمات التى تقدم للعمال فى مجال التغذية والرعاية الطبية والصحية والثقافة العمالية والتأمينات الاجتماعية العمالية وشغل أوقات الفراغ فى النواحى البناءة . . . ومن ثم فإن الرعاية الاجتماعية العمالية قد تكون نابعة من :

— مصدر ذاتى : بمعنى أن يعمد أصحاب الأعمال من تلقاء أنفسهم الى إنشاء بعض الوحدات الاجتماعية الداخلية لتقديم خدمات الرعاية الاجتماعية للعاملين ، استنادا الى اقتناعهم بجدواها فى زيادة الكفاية الانتاجية ، وفى الارتقاء بمستوى العلاقات الانتاجية بين طرفى الانتاج (العمال — وأصحاب الأعمال) .

— مصدر تشريعى : بمعنى تجنيب جزء من ميزانية المنشأة الصناعية يعادل نسبة اﻟ ٥ ٪ السابقة الذكر للانفاق منها على خدمات الرعاية الاجتماعية العمالية ، وكثيرا ما تتجاوز المنشآت الصناعية هذه النسبة فى الانفاق على خدمات الرعاية الاجتماعية لعمالية . وتسمى تلك الزيادة بالإضافة إلى النسبة المحددة بإسم خدمات الرعاية الاجتماعية العمالية الاختيارية . . . على حين أن ما فرضه المشرع بجوار ذلك من خدمات صحية وغذائية وإسكانيـة وما يتعلق بنقل العمال من وإلى منازلهم ومقار أعمالهم يعتبر من قبيل خدمات الرعاية الاجتماعية العمالية الاجبارية .

— مصدر تعاقدى : أى تعاقد ممثلى العمال مع أرباب الأعمال وخاصة فى صناعات البترول والنسيج على التزام المنشآت الصناعية بتقديم بعض خدمات الرعاية الاجتماعية العمالية مثل نقل العمال وتقديم وجبات غذائية لهم ، وتقديم بعض الخدمات الصحية . . . الخ .

أهداف الرعاية الاجتماعية العمالية :

تهدف الرعاية الاجتماعية العمالية الى تحسين ورفع المستوى الاجتماعى والنفسى للعمال وما يكون له تأثير فى معنوياتهم واستقرارهم سواء كان ذلك

عن طريق التشريعات والقوانين التى تصـــدرها الدولة أو عن طريق ما تراه المنشآت الصناعية أو أصحاب الأعمال أنفسهم ، وسواء قدمت هذه الوسائل داخل نطاق العمل أو خارجه .. ولقد أصبحت الرعاية الاجتماعية بصورتها الحديثة على النحو التالى :

ا — العمل على النهوض بالمستوى الاجتماعى والثقافى والصحى والمعنوى للعاملين .

ب — القضاء على مشاكل العمال عن طريق بحث مسبباتها وتوفير وسائل الوقاية منها حتى تستقر نفوسهم ، ويشعرون بالأمن النفسى والاجتماعى .

حـ — العمل على تكيف العمال Adaptation مع نظم وتقاليد وعرف مجتمعهم (أى مصنعهم) الجديد باعتبار موقف العمل موقفا اجتماعيا .

د — توفير الأمن الاقتصادى للعاملين بتمكينهم من الحصول على حقوقهم فى خدمات الرعاية الاجتماعيـة ، وكذلك بتبصيرهم حول حقوقهم فى الأجور والعلاوات الدورية ، وكذلك بتبصيرهم بواجباتهم نحو أعمالهم ومجتمعهم وثروته القومية .

هـ — تقديم الخدمات الترفيهية والترويحية التى تصبغ ألوان حياتهم وحياة أسرهم بالبهجة والسرور ، مع محاولة تبصيرهم — من خلال استمتاعهم بتلك الخدمات — عن المشاكل الاجتماعية الكبرى مثل تنظيم الأسرة وترشيد الاستهلاك وما إلى ذلك[١] .

و — تطوير مجتمع المصنع تطويرا حضاريا عن طريق إيجاد أجهزة

---

(١) دكتور زيدان عبد الباقى : أسس علم السكان ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ١٩٧٦ صفحة ٨٩ .

لتقديم الخدمات الاستهلاكية التعاونية . بحيث يتعاونون فى تأسيسها وفى إقتسام أرباحها . حتى يمكن تدريبهم بصورة غير مباشرة . على حكم أنفسهم بأنفسهم .

نشأة الرعاية الاجتماعية العمالية :

ظلت الرعاية الاجتماعية نوعا من الإحسان الذى يقدمه رب العمل للعامل عندما تحل به كارثة . ودون أن يكون لذلك نظام واضح . وإنما كان ذلك يخضع لمدى إيمان رب العمل بالقواعد الدينية التى تدعو إلى التكامل الاجتماعى . . . فنى القرن الثالث عشر مثلا نجد أسقف قرطاجنة يقول (... إن عمل الخير يا أخوانى أمر مقدس ، فيه عزاء كبير للمؤمنين ، وضمان للآمنين ووقاية للإيمان ، وتكفير عن الخطيئة ، وعوض للضعفاء ومجد الأقوياء . . الخ) .

وأوجب الإسلام على المسلمين الإنفاق على الزمن (وهو العاجز عن الكسب) وعلى الشيخ الفانى وعلى المرأة التى لا عائل لها ... ومن الواضح أن الرعاية الاجتماعية يومئذ لم تكن حقا للعاملين ، وإنما كانت للعاجزين عن العمل .

وتحولت الرعاية الإجتماعية العمالية من الاهتمام بالعاجزين عن العمل فحسب ، إلى العاملين بالفعل أيضا مع الثورة الصناعية ، ولكنها أخذت شكل إحسان من أرباب الأعمال إلى العمال . أو بالأحرى كانت محاولة من أرباب الأعمال لاسترضاء زعماء العمال واستمالتهم لتخفيف حدة المطالبة بزيادة الأجور .

وبنمو النظام الرأسمالى فى العصر الحديث ، وإحساس رجال الصناعة بأهمية الرعاية الاجتماعية العمالية فى رفع مستويات وكفاية الإنتاج نتيجة للاطمئنان الاجتماعى والنفسى الذى وفرته أساليب الرعاية الاجتماعية للعاملين ، فضلا عن أثرها فى تنمية ثروات الرأسماليين . . ومن ثم فقد زاد اهتمام

الرأسماليين تدريجيا بالجانب الاجتماعى للعاملين حتى أصبحت الرعاية الاجتماعية للعاملين فى الدول المتقدمة صناعيا ، منظمة تنظيما دقيقاً ، بل وتشكل جانبا هاما من جوانب العملية الانتاجية .

على حين أن دول النظام الاشتراكى لا تعترف بما يسمى بالخدمة الاجتماعية العمالية ، وإنما تعتبر أن للعاملين حقوقا فى الرعاية إحتراما لآدميتهم وحقهم فى الحياة ، بمعنى أن لكل فرد الحق فى معيشة لائقة به وبأسرته ، يتوافر فيها الغذاء والكساء والسكن والرعاية الصحية والاجتماعية اللازمة وله حق الضمان فى حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة .

ولقد نهجت جمهورية مصر العربية طريق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وأتخذته أسلوبا لتحقيق التقدم والنمو الاجتماعى ، كما اتخذت من الأسلوب الاشتراكى منهجا للحياة . ولقد عانى العمال فى الماضى من عدم وجود أنظمة واضحة للرعاية الاجتماعية العمالية ، بل إن بعض مظاهر الرعاية الاجتماعية التى كانت تطفو - فى النادر - على السطح كانت من قبيل العمل الطيب والإحسان ... وإن كانت بعض الشركات قد استخدمت بعض الأخصائيين الاجتماعيين من قبيل استكمال الشكل العام للمؤسسة الصناعية دون أن يكون لهؤلاء الأخصائيين الاجتماعيين أية فعالية اجتماعية تذكر .

ولقد كان من أهداف ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ رعاية العمال وتعويضهم مع الفلاحين عما هم فيه من تخلف ، وكان ذلك يمثل الجانب الإنسانى فى تلك الثورة . ومن ثم اتجهت الصناعة إلى توفير الرعاية الاجتماعية للعمال من أجل رفع مستواهم المهنى والاجتماعى والصحى والثقافى والسياسى .

وهذا التطور فى تطبيق روح مفهوم الرعاية الاجتماعية العمالية قد اتسع ليشمل كافة العوامل التى تؤدى إلى تحسين الظروف المادية والمعنوية للعمل من حيث تهيئة الجو الملائم للعاملين سواء بشكل مباشر (عن طريق الدولة ، أى بإصدار التشريعات التى تنظم هذه الرعاية) أو بشكل غير مباشر

(عن طريق أصحاب الأعمال . أى من تلقاء أنفسهم أو بدافع إنسانى .
أو لإدراكهم أن خدمات الرعاية الاجتماعية العمالية تزيد من الكفاية الانتاجية للعاملين كما وكيفا . بما لها من ارتباط بالروح المعنوية للعامل) . والمشرع فى مصر يعتبر مجرد استمرار تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية للعاملين لمدة ثلاث سنوات . يعتبرها ـ فى هذه الحالة ـ شرطا من شروط العمل .

المبادىء الاساسية للرعاية الاجتماعية العمالية :

لما كانت أهداف الرعاية الاجتماعية العمالية ، هى العمل على تحسين علاقات العمل بقصد رفع الكفاية الانتاجية للعاملين تطبيقا للمبادىء والفلسفات التى يأخذ بها المجتمع العام ، والتى تفرض تقديم تلك الخدمات للعمال — سواء بدافع ذاتى أو تشريعى أو تعاقدى — باعتبارهم قطاعا من المواطنين المنتجين ، الذين لاقوا كثيراً من الحرمان فى الماضى ، وما ينبغى تعويضهم عنه ، وخاصة فى مؤسسات القطاع العام الذى تتجسد فيه مرافق خدمات الرعاية الاجتماعية العمالية بوضوح ، عنها فى مؤسسات القطاع الخاص ... وعلى هذا فإن المبادىء الأساسية للرعاية الاجتماعية العمالية هى :

— اشتراك ممثلى العمال فى تخطيط وإدارة خدمات الرعاية الاجتماعية .
— ألا تكون خدمات الرعاية الاجتماعية بديلا عن الأجر أو جزء منه .
— عدم خضوع استثماراتها للربح . إذا ساهم العمال فى تكاليفها بجزء كبير أو صغير .
— قبولها للتحسين والتطوير من حين إلى آخر .
— تدريب المشتغلين بتقديم هذه الخدمات والقائمين على إدارتها من حين إلى حين .
— أن تتضمن برامج خدمات الرعاية الاجتماعية جانبا لتثقيف العاملين وتبصير أسرهم بأبعاد تلك الخدمات للاستفادة منها .
— إعطاء الأولوية للخدمات التى ترفع من المستوى الاقتصادى للعاملين وأسرهم عن طريق توفير بعض أنواع التدريب الحرفى وخدمات الأسر المنتجة

— تكامل برامج خدمات الرعاية الاجتماعية داخل المنشأة الصناعية مع برامج الخدمة الاجتماعية على مستوى الإقليم أو المجتمع العام أو كليهما .

— ضرورة الترابط بين برامج الرعاية الاجتماعية وبرامج الإنتاج بحيث تكون الأولى بمثابة قوة دافعة للثانية .

— أن تتماشى برامج الرعاية الاجتماعية السائدة مع أيدلوجية الدولة .

— ضرورة توفير خدمات مناسبة للفئات الخاصة من العاملين مثل النساء والأحداث والمؤهلين مهنياً من العمال .

— أن تتضمن برامج خدمات الرعاية الاجتماعية البرامج التى تؤدى إلى تنمية شخصيات العاملين إقتصادياً وإجتماعيا .. مثل إنشاء جمعيات تعاونية إستهلاكية بأسهم العاملين وإدارتها بمعرفتهم .. وكذلك برامج لبحث وعلاج مشاكلهم اليومية وخاصة الأسرية منها .. وأيضا برامج للرعاية الإجتماعية النفسية التى تستهدف إبعاد دواع القلق والاكتئاب النفس وما إلى ذلك .. وأيضا برامج تستهدف دفع الطموحين منهم إلى التقدم وخلق روح الطموح فى ذواتهم .. الخ .

نطاق خدمات الرعاية الاجتماعية العمالية :

من الفقرة السابقة يتضح لنا أن نطاق الخدمة الإجتماعية ليس قاصرا على بيئة المنشأة الإنتاجية ، وإنما يمكن تحديد هذا النطاق فى :ـ

— داخل ورش وعنابر التشغيل .

— داخل مرافق الخدمة (مطاعم وبوفيهات ودور حضانة)[1] وداخل

(١) تنص المادة رقم ١٣٩ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على إلزام صاحب العمل الذى يستخدم مائة عامل فأكثر فى مكان واحد على أن يوفر داراً للحضانة يحدد شروط إنشائها ونظامها وما تتحمله العاملة مقابل انتفاعها بها قرار من وزير العمل ، ويمكن الرجوع إلى قرار وزير العمل رقم ٦٠ فى ١٨/ ٥/ ١٩٦١ للوقوف على تفاصيل إنشاء وتنظيم وتمويل وإدارة دور الحضانة فى المنشآت الإنتاجية ودور العمل المختلفة .

بيئة المنشأة الإنتاجية (أفنية وملاعب وحمامات سباحة وما إلى ذلك) .

ـ وقد تشمل البيئة المحيطة بالمصنع وخاصة المدينة السكنية الخاصة بالعاملين بالمصنع أو الأفراد العاملين فى إعداد وإنتاج الخامات الأولية المطلوبة للمنشأة الصناعية .. الخ .

ـ وقد تشمل أسرة العامل وخاصة تقديم الخدمات المتعلقة بالرحلات الترويحية والندوات الثقافية والحفـــلات الترفيهية التى يسمح فيها باشتراك أفراد أسر العاملين .

حجم وأنواع الرعاية الاجتماعية العمالية :

يختلف حجم الخدمات التى تشتمل عليها برامج الرعاية الاجتماعية العمالية من منشأة الى أخرى . بل ومن صناعة إلى أخرى طبقاً لعدد العاملين فى المنشأة أو طبقاً لخطورة الصناعة داخل هذه المنشأة أو تلك طبقاً لقرب أو بعد المنشأة الصناعية من المدن التى تتوافر فيها الخدمات الحضارية مثل المستشفيات والمدارس والمعاهد والجامعات .. الخ . هـــذا ولا تتجمد برامج الرعاية الاجتماعية عند مستوى معين ، وإنما تتطور وفقاً لتطور الأحوال الاقتصادية والاجتماعية . ومما لاشك فيه أن طبيعة الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية وطبيعة القواعد التى تخضع لها علاقات العمل . طبقاً للايدلوجية الاجتماعية السائدة فى الدولة ، إنما تؤثر فى تحديد الحجم الكمى الذى يحدد أنواع وأشكال ومضامين برامج الرعاية الاجتماعية العمالية ، على حين أن أنواعها هى :

١ ـ برامج إجتماعية فردية مباشرة :

وهى البرامج التى تستهدف تقديم بعض الخدمات إلى العامل ليستعين بها على مواجهة مواقف مفاجئة أو غير متوقعة . مثل التعرض للكوارث الاجتماعية أو الوقوع ضحية لعصابات النشل أو التعرض للحوادث وما إلى ذلك .. وكذلك المواقف المتوقعة مثل زواج الأبناء والبنات وما إلى ذلك .

٣ - برامج إجتماعية جماعية :

وهى البرامج التى ترمى إلى تنظيم بعض الخدمات الجماعية للعاملين والتى تتجسد فى بعض التسهيلات الصحية مثل (الرعاية الطبية - الاسعافات الأولية(١) - مياه الشرب - أحواض الغسيل - حمامات السباحة - المقاعد - غرف خلع الملابس ..) وبعض التسهيلات الأخرى مثل خدمات التغذية(٢) - عربات الركوب(٣) - المساكن - خدمات استهلاكية - صناديق المساعدات الاجتماعية وما إلى ذلك .

(١) قانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ ، وقانون رقم ٣٧٢ لسنة ١٩٥٦ بهدف فرض السلامة والصحة المهنيتين ، والمادة رقم ١٠٨ من القانون ٩١ لسنه ١٩٥٩ والقرار الوزارى رقم ٤٨ لسنة ١٩٦٧ بشأن وسائل حماية العمال من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات ، وإتخاذ جميع الوسائل اللازمة للتأكد من الظروف السائدة فى أماكن العمل ، وذلك لتوفير وقاية كاملة لصحة العمال المشتغلين فيها ، كما اوجب القرار الوزارى رقم ٥٨ لسنة ١٩٦٠ ضرورة إختيار المكان المخصص لعيادة العمال وعلاجهم ، قريبا بقدر الإمكان من المنشأة ، كما أوجب مراعاة التهوية والإضاءة والشروط الصحية والراحة فيه إلى جانب تجهيزه بالأدوات والأجهزة اللازمة .

(٢) تنص المادة رقم ٦٤ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على إلزام صاحب العمل الذى يستخدم عمالا فى الأماكن البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية بأسعار لازيد عن ثلث تكاليفها بشرط ألا يتجاوز مايؤديه العامل عن الوجبة الواحدة عشرين مليما . وقد حدد قرار وزير العمل رقم ١٤٦ لسنة ١٩٥٩ المواصفات والشروط المحددة فى الوجبة الغذائية ومقدارها ، وقد تضمن ألصا نماذج لتسع وجبات تقدم فى الغذاء أو العشاء ، وثلاث وجبات تقدم فى الإفطار ، كما أوجب تقديم الوجبة التى تشتمل على اللحوم ثلاث مرات على الأقل أسبوعيا .. وبجوار ذلك فإن كثيرا من المنشآت الصناعية تقدم وجبة غذائية يومية لعمالها بصفة إختيارية ... وأحيانا يقتصر واجب المنشآت الصناعية على تهيئة المكان اللائق لتناول الطعام ويتحمل العمال تكاليف الوجبة الغذائية كاملة .. وفى كل الحالات فإن العمال يمثلون فى لجان إعداد الوجبات الغذائية والإشراف عليها ولهم الحق فى المطالبة برفع مستواها .

(٣) تنص المادة رقم ٦٠ من قانون العمل على إلزام أصحاب الأعمال الذين يستخدمون =

الأمن الصناعى كحافز جماعى :

قد ينسب البعض أسباب الإصابات التى يتعرض لها العمال فى الصناعة إلى القضاء والقدر ، وقد يتبادر إلى الذهن أن نسبة كبيرة من إصابات العمل وليدة الصدفة ، ولا سيما تلك التى لا يبدو لها سبب واضح . وكلنا نعرف أن كلمة المصادفة أو القضاء والقدر لا تستخدم فى تعليل السلوك الإنسانى إلا حين نجهل الأسباب الحقيقية أو حين نعجز عن تحديد العوامل التى أدت إلى الإصابة .

ولقد عملت الدول المتقدمة صناعياً على تقليل إصابات العمل إلى أدنى حد ممكن ، فقد ظهر من إحصاءات إحدى الشركات البريطانية التى تدير أربعة مصانع أن نفقاتها السنوية التى تستخدم فى الأغراض الطبية والتعويضية عن إصابات العمل قد انخفضت من ٢٠٠٠٠ جنيه إلى حوالى ألفى جنيه بعد مرور أربع سنوات من تطبيق برامج الوقاية من الإصابات .

أما الخسائر الاقتصادية لإصابات العمل وأضرارها . فانه يمكن إعطاء صورة عنها من الولايات المتحدة الأمريكية .. حيث جاء بإحصاءات المجلس القومى للوقاية من إصابات العمل أن خسائر إصابات العمل بلغت ٤٠٢ مليون دولار حتى سنة ١٩٤٣ موزعة كما يلى بالدولار :

٦٦٠٠٠٠٠٠٠ أجور مفقودة .
١١٠٠٠٠٠٠٠ نفقات طبية .
٣٢٠٠٠٠٠٠٠ قيمة التأمينات ضد إصابات العمل .
١,٣١٠٠٠٠٠٠٠ ساعات عمل ضائعة .

وأكدت الإحصاءات فى الولايات المتحدة الأمريكية أن عدد حالات الوفاة الناجمة عن إصابات العمل فى سنة ١٩٤٦ وحدها بلغ ١٦,٥٠٠ حالة ، وعدد الحالات التى نتج عنها عجز مستديم ٢٤,٢٠٠ حالة وعدد حالات العجز المؤقت ١,٩٤٥,٢٠٠ حالة وبلغ متوسط مدة العجز المؤقت ١٧ يوماً عن كل

= عمالا فى أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات أن يوفروا لهم وسائل المواصلات المناسبة وذلك حرصا على ضمان راحة وسلامة العمال فى إنتقالهم من وإلى أماكن العمل .

حالة بمعنى أن هناك ٤٢,٧٥٠٠٠٠ يوم عمل ضائع فى السنة .. وقدر متوسط ما يفقده صاحب العمل عن كل حادثة ٩٥٠ دولار . وقدرت التكاليف غير المباشرة بنسبة ٤ — ١ هذا وقد انخفض عدد الوفيات الناتجة عن إصابات العمل فى الصناعة من ١٠٠٠ حالة سنة ١٩١٦ إلى أربع حالات سنة ١٩٥١ بعد الأخذ ببرامج الوقاية من الإصابات : هذا وقد أكدت الدراسات العلمية أن إصابات العمل قد ترجع إلى :

١ ـ الاجهاد فى العمل وحوادث العمل :

ويرجع الإجهاد إلى الارهاق الذى يعانيه العامل فى عمله . بحيث لا يستطيع القدرة على مراعاة سبل الوقاية نتيجة لما تتعرض له قوته الجسمانية من تعب ونصب ، وما يصيب قوة إبصاره من ضعف ، وما تتعرض له قدراته على الحرص والاحتراس من وهن .

٢ ـ الاهمال وحوادث العمل :

ذلك أن إهمال العامل فى أداء واجبات مهنته بالعناية الضرورية ، يعرضه لكثير من الاصابات ، وقد يكون الإهمال نتيجة لسوء سلوك العامل داخل مكان العمل ، وعدم شعوره بالمسئولية وقد يكون نتيجة لعدم تدريبه مهنية على أصول ومهارات المهنة المسندة إليه .. الخ .

٣ ـ سوء الحالة الاجتماعية والنفسية للعامل :

ذلك أن كثرة المشاكل العائلية التى يتعرض لها العامل تؤدى إلى إصابته بالضيق والاكتئاب النفسى (والزهقان) والشعور بالانعزال ، الأمر الذى يؤدى إلى خلافات ومشاكسات بينه وبين زملائه فى العمل أو رؤسائه . . ومن ثم تسوء حالته النفسية ويتعرض لعوامل التشتت الذى تذهب بقدرته على الانتباه لما يقوم به من أعمال . ومن ثم يتعرض لكثير من إصابات العمل.

٤ - الضعف الجسمانى :

ذلك أن كل عمل يتطلب قوة جسمانية معينة . وقد يحدث ان يكون لدى العامل القوة الجسمانية اللازمة لمهنته التى أسندت إليه . غير أنه يسرف فى تعاطى المكيفات أو المشروبات الكحولية . وبالتالى يهمل فى تناول وجبات الغذاء التى تشتمل على السعرات الحرارية المطلوبة لجسمه ، فينتج عن ذلك ضعف قوته الجسمانية وإصابته بالهزال . ومن ثم فانه يعجز عن أداء مهارات مهنته بالسرعة والحركة المطلوبتين . فيكثر تعرضه الاصابات وللسقوط أثناء العمل .

٥ - عدم استعمال وسائل الوقاية من الاصابات :

ابتكر مهندسوا الصناعة أدوات ووسائل الوقاية من الإصابات أثناء العمل ، غير أن العمال يهملوا أو يتكاسلوا عن إستخدام هذه الوسائل والأدوات بدعوى أنها تعوقهم عن العمل . أو بدعوى أن مهارتهم تحميهم من الإصابات

لكل هذه الأسباب فان القانون أخذ بقاعدة « الوقاية خير من العلاج » اعترافا منه بأن منع الحوادث يوفر أموالا ضخمة للانتاج وجهود أو نفقات طائلة فى علاج الأمراض المترتبة على الاصابات فضلا عما تتعرض له القوى العاملة فى المنشأة من أزمات نفسية تجعلهم يخشون العمل على بعض الآلات أو فى بعض الأقسام . أو قد يكرهون العمل فى المنشأة الصناعية كلها مما يقلل من حوافزهم على العمل .

وترتيباً على ذلك فان هذا القانون أوجب على كل منشأة صناعية أن تنشىء لجنة يطلق عليها اسم « لجنة الوقاية من إصابات العمل » لبحث وسائل الارتقاء بمستوى الوقاية من إصابات العمل وقد أوجب قانون التأمينات الاجتماعية[1] ، وكذلك المادة رقم (٥١) من القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ ضرورة :

---

(١) قانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٩

(ا) بحث الوسائل التي تكفل تعاون أصحاب الأعمال فيما يتعلق بتطبيق أساليب الوقاية في أماكن العمل .

(ب) بحث الوسائل التي تكفل تعاون العمال فيما يتعلق باتباع تعليمات الوقاية أثناء العمل . وتنفيذا لذلك نص المشرع في المادة رقم ٢٢ من القانون السالف الذكر على حرمان المصاب من التعويض النقدي إذا ثبت إرتكابه مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أماكن ظاهرة في محل العمل .

(ح) بحث إصابات العمل من حيث أسبابها ومعدلات تكرارها وشدتها وطرق الوقاية منها .

(د) القيام بالتجارب فيما يتعلق بوسائل الوقاية المختلفة وتقدير مدى كفايتها لاختيار أفضلها .

(ه) إعداد البحوث والنشرات والملصقات وكذا تنظيم المحاضرات والندوات وعرض الأفلام الخاصة بالوقاية والعمل على كل ما من شأنه أن يرفع الوعى الوقائى بين أصحاب الأعمال والعمال .

(و) إنشاء معامل الأبحاث الوقائية من إصابات العمل وكذا معارض لأدواتها وأجهزتها ومكتبة أو أكثر تضم المراجع المختلفة التي يعتمد عليها فيما يتعلق بأساليب الوقاية من إصابات العمل .

ومن هذا يتضح أن قانون التأمينات الاجتماعية وقانون العمل قد رسما الطريق وحددا المعالم للوقاية من الاصابات . وعلى المنشآت الصناعية أن تبادر إلى الأخذ بمسئولياتها ارتفاعا إلى مستوى الأحداث التي يمر بها اقتصادنا القومى وصناعاتنا الآخذة في النمو والتطور وصولا إلى الكمال .

ولا ريب أن إصابات العمل تعتبر مشكلة تعترض كفاحنا في طريق التنمية الصناعية ، وإن الضرر الذى يلحق القوى العاملة في الصناعة ينعكس بالتالى على الصناعة ، حيث لا يقتصر على زيادة تكلفة الانتاج فحسب ، وإنما تتعدى آثاره تلك الحدود الضيقة إلى الاقتصاد القومى والثروة البشرية القومية مما يعرض المجتمع لأعباء لا حاجة له بها .

والصلة بين الإصابات ومنعها أو تقليلها إلى أدنى حد أو بين زيادة النفقات أو خفضها إلى أدنى حد جلية واضحة . على إعتبار أن الوقاية لا تقتصر على حماية العنصر الإنسانى من أخطار الصناعة فحسب ، بل تستهدف أيضا منع الحوادث أيا كانت ... وحتى تلك التى لا ينتج عنها إصابات فى القوى العاملة.. ذلك أن منع الحريق مثلا ركن جوهرى من برامج الوقاية ، بالرغم من أن أضراره قاصرة على الممتلكات والأموال دون الأفراد .

وقد يعتقد البعض أن حوادث وإصابات العمل ليست لها أهمية ، غير أن الإحصائيات فى الدول المتقدمة صناعيا أكدت أن إصابات العمل فى الحرب العالمية الأولى كانت تفوق إصابات تلك الحرب نفسها . وإذا كانت خسائر الحروب تذهلنا جميعا وتعتبر وصمة عار فى جبين البشرية فإن إصابات العمل تذهل المتصلين بإحصاءاتها .. ومن ثم فإن عدم محاولة تقليلها تعتبر أيضا وصمة عار فى جبين أصحاب الأعمال وكذلك العمال ... فضلا عن أن ترك معدلاتها فى الزيادة سوف يقتل حوافز العمال فى بعض الأعمال الخطرة أو الشاقة نحو زيادة الإنتاجية .

الاصابات فى ج . م . ع :

ولقـــد أجريت بعض الإحصاءات لإصابات العمال الخاضعين للتأمين سنة ١٩٥٧ وتبين أن نسبة عدد الإصابات بينهم ٢١٪ بينما تبلغ هذه النسبة ٨ر٦٪ فى المملكة المتحدة . وهذا يبين مدى إرتفاع نسبة إصابات العمل فى بلادنا بمقدار ٤ر١٢٪ عنها فى إنجلترا . ويلاحظ بجوار ذلك أن عددا غير قليل من الإصابات لا تشتمل عليه النسبة السابقة فى بلادنا إما لعدم إبلاغها إلى الجهات المختصة أو لإهمال العمال فى الابلاغ عنها أو لقيام صاحب العمل بعلاجهم دون الاخطار عنها .

وقد بلغت جملة التعويضات المدفوعة عن إصابات العمل سنة ١٩٥٧ مقدار

٤٨٨٠٠٠ جنيه ، وبلغت قيمة الخسائر المباشرة مليون جنيه تقريبا ، كما بلغت قيمة الخسائر غير المباشرة أربعة ملايين جنيه تقريبا .

ومن جهة أخرى فقد بلغت ساعات العمل الضائعة ٤٫٧٠٩٫٣٨٤ ساعة ، كما بلغ متوسط إنقطاع العامل المصاب ١٩٢ ساعة ، بمعنى أن الانتاج قد فقد ٥٫٢٩٨٫٠٠٠ ساعة عمل تقريبا ، وهو ما يعادل توقف مصنع قوته العاملة ٢٠٠٠ عامل يوميا لمدة سنة كاملة .

نخلص من ذلك إلى أن إصابات العمل تشكل خطورة كبيرة على صناعاتنا وعلى قواتنا العاملة ، خاصة وأن صناعاتنا لا تزال من الصناعات الخفيفة ، على حين أننا مقبلون على عصر الصناعات الثقيلة .. الأمر الذي يتطلب ضرورة تنفيذ مواد قانون التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بإصابات العمل تنفيذا دقيقا .

مكتب العمل الدولي وإصابات العمل :

جاء في إحدى توصيات مكتب العمل الدولي(١) ان الوقاية من الاصابات في العمل ينبغي أن تقوم على :

١ — التشريع .

٢ — تحسين أحوال العمل ويتضمن هذا :

(ا) توفير الفراغ المناسب لأماكن العمل المختلفة .

(ب) الهواء النقي والإضاءة الكافية وتقليل الضوضاء والاهتزازات ذات الخطورة على صحة العمال .

(ج) حماية العمال من المواد الخطرة .

(د) إحاطة الأجزاء المتحركة من الماكينات والآلات بالحواجز الواقية .

(هـ) حماية العمال من أخطار السقوط أو الأشياء الساقطة .

---

(1) I. L. O. ; Accident Prevention, 1961.

(و) توفير الملابس وأجهزة وأدوات الوقاية وما إلى ذلك .

٣ — التفتيش .

٤ — البحوث الفنية .

٥ — الدراسات الاجتماعية والنفسية للسلوك الانسانى .

٦ — الدراسات الاحصائية .

٧ — تعلم وسائل الوقاية .

٨ — التدريب المهنى .

٩ — التأمين والتعويضات .

ولقد كان العامل فى مصر فى ظل القوانين السابقة على سنة ١٩٥٢ يحصل فقط على تعويض إذا أصيب بعجز وينتهى الأمر عند هذا الحد . الأمر الذى يعرضه هو وأسرته فى بعض الحالات إلى ألوان بشعة من البؤس والشقاء .

ومسايرة للاتجاهات التشريعية الحديثة فى التأمينات الاجتماعية . لاسيما وأن ثورة يوليو ١٩٥٢ قد اتخذت من التأمينات الاجتماعية مظلة لكل العاملين لكى تضمن لكل منهم الاستقرار فى عمله والإطمئنان على مستقبله .. ولذلك أصدرت القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ والذى حل محله القانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨ الذى أرسى قواعد التأمين والتعويض عن إصابات العمل على الأسس التالية :

١ — توحيد جهة التأمين عن حوادث العمل وأمراض المهنة فى صندوق واحد عهد به إلى مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، وحظر على شركات التأمين مزاولة ذلك النوع من التأمين ، نظرا لما تتميز به عن التأمينات العادية التى تزاولها الشركات التجارية من خصائص إجتماعية .

٢ — التوسع فى مجال التطبيق بحيث يشمل كل من يشتغل لدى الغير ، مع فتح مجال الاستفادة من هذا القانون إمام عمال الزراعة وخدم المنازل

والأشخاص الذين يشتغلون فى منازلهم لحساب صاحب العمل فى نطاق التغطية بقرار من وزير العمل ينظم أحكام التأمين والتعويض ، كما أجاز القانون أن يمتد التأمين إلى أصحاب الأعمال أنفسهم وكذلك المشتغلين لحسابهم . وذلك بالشروط والأوضاع التى ينظمها القرار الوزارى السالف الذكر .

٣ — حماية أصحاب المنشآت الذين لم يستفيدوا من تغطية عمالهم فى ظل التشريعات السابقة حيث لجأت شركات التأمين إلى انتقاء عملائها من بين أصحاب المنشآت الكبيرة والمتوسطة فى مناطق محدودة . ولم تمتد خدمات تلك الشركات إلى جميع أنحاء البلاد .

٤ — إدارة تأمين إصابات العمل بصندوق مستقل حتى يتمكن من تحقيق التغطية الشاملة وكذلك يتمكن من تبسيط الإجراءات .

٥ — تطبيق نظام المعاشات فى حالة الوفاة والعجز المستديم الذى تبلغ نسبته ٣٥ ٪ فأكثر .

٦ — لإجازة زيادة المزايا المنصوص عليها فى القانون أو إضافة مزايا جديدة بقرار من الجهة المختصة ، وذلك فى حدود ماتسمح به قدرة الصندوق.

٧ — إرتباط المؤسسة بالوفاء بالتزاماتها المقررة فى القانون قبل العمال الذين لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنهم فى المؤسسة على أساس الحد الأدنى للأجور ، وعلى أن يتقاضى العامل حقه كاملا على أساس الأجر الفعلى عندما تستوفى المؤسسة حقوقها من صاحب العمل .

٨ — للوقاية والتأهيل فى هذا القانون أهمية تتناسب مع مالها من أثر فى الابقاء على القوى العاملة والموارد البشرية للإنتاج .

٩ — روعى فى هذه التشريعات أن تكون الرعاية الطبية للعمال المصابين على مستوى أفضل مما كانت تقرره التشريعات السابقة .

وقد عالج المشرع — بهذه الصورة — إصابات العمل فى أطوارها الثلاثة حيث عالج أسبابها بضرورة توفير وسائل وأدوات الوقاية . . وعالج ما يقع منها بالفعل بتوفير الرعاية الصحية والتعويض الأفضل ، كما عالج بعد كل هذا ، آثارها المتخلفة عنها بتوفير خدمات التأهيل الصحى والمهنى ولمن يلحق به عجز مستديم قابل للتأهيل . ويمكن الرجوع إلى قانون التأمينات الاجتماعية للوقوف على تعريف إصابة العمل والاجراءات الواجبة الإتباع عند وقوعها والتعويضات المستحقة عنها ، ثم أسبابها وطرق الوقاية منها . . وكذلك الخدمات التأهلية الضرورية .

الفصل السادس

الروح المعنوية
والخدمة الاجتماعية العمالية

من المصطلحات الشائعة الاستخدام فى مجتمعات العمل مصطلح الروح المعنوية Morale وهذه الروح المعنوية ترتفع بازدهار الخدمة الاجتماعية العمالية وتنخفض باختفائها أو جمودها . وعلى أساس هذا الارتباط بين الروح المعنوية والخدمة الاجتماعية العمالية نعرض هنا للروح المعنوية ثم نربط بينها وبين كل من عناصر الخدمة الاجتماعية العمالية :

أولا : الروح المعنوية :

سبق أن أوضحنا أن إشباع الحاجات الأساسية للعاملين فى الصناعة ، إنما يعنى إشباع دوافعهم . وإشباع الدوافع يؤدى بالضرورة إلى الرضاء عن العمل ، غير أن هذا الرضاء لا يكون كاملا إلا بالعمل على رفع الروح المعنوية للعاملين .. ولذلك تعرف الروح المعنوية بأنها « شعور الفرد بالرضاء حينما تشبع حاجاته المختلفة » ، وتعرف بأنها « جملة الاتجاهات النفسية التى تنشأ عن طريق إدراك الفرد لظروف عمله المادية والمعنوية » . ويلاحظ أن شرط الإدراك لظروف العمل كما تبدو له ، أساسياً هنا وليس مجرد توفير ظروف المناسبة عملا يؤدى آلياً إلى ارتفاع مستوى الروح المعنوية . . . والاتجاه الحديث بين غالبية البحاث فى هذا المجال يقصر اصطلاح « الروح المعنوية » على الجماعة بعيداً عن الأفراد . وهذا الاتجاه يؤكد أهمية جماعات العمل والجو الاجتماعى وعلاقات العمل كأساس لتحديد مدى تقبل الأفراد لأعمالهم ولمستوى إنتاجيتهم بحيث أن العامل قد يكره جو العمل المادى

ويشعر بعدم الرضاء عنه . بيد أنه على الرغم من ذلك قد يحب عمله على اعتبار علاقات الصداقة التى تربطه بزملاء العمل ، مع مراعاة أن الأجر وملحقاته من مزايا اقتصادية يحصل عليها العامل ، لها تأثير على اتجاهاته نحو عمله ورضائه عنه . . . ومن ثم فإن الروح المعنوية تصبح مرادفة لما يعرف « بروح الفريق Team spirit » سواء كان الفريق : فريق عمل . أو فرقة عسكرية . . أو فريق لكرة القدم . . وما إلى ذلك ، أى تلك الروح التى تبدو فى تعاون أعضاء الجماعة وتماسكهم وفى شعور كل فرد منهم بأنه عضو متكامل فى فريق أو جماعة عمل . يصيبه ما يصيبها من خير ، ويؤذيه ما يؤذيها من شر . . . ولذلك يستخدمون الاتجاه النفسى للفرد أو رأى الفرد بدلاً من الروح المعنوية للفرد مع ملاحظة أن الروح المعنوية للجماعة تقوم — أيضاً — على الاتجاهات النفسية للأفراد فى مجموعهم .

وقد يعنى بالروح المعنوية إنعدام المشاكل والخلافات فى جو العمل ، بمعنى أن علاقات العمل بين الإدارة والعمال إذا قامت على التفاهم والإقناع وليس على القهر والإرغام ، كانت نتيجة ذلك إرتفاع الروح المعنوية لسائر العاملين وأيضاً قد يقصد بها الاحساس بالسعادة فى العمل ، أى الإحساس الناتج عن الشعور بالرضاء عن جو العمل وليس عن العمل ذاته . فالعامل الذى يعمل فى مدبغة يضطر إلى إستخدام أدوات وطرق بدائية . والعامل الذى يعمل فى الصحراء الشديدة الحرارة أو البرودة كواحد من فريق للبحث عن البترول . . إلخ . مثل هذا العامل أو ذاك قد يشعر بالسعادة على إعتبار أن ظروف هذا العمل تشبع لديه دوافع خاصة ، أى أن العمل ذاته ليس هو سبب سعادة كل من هؤلاء العمال وإنما مجموعة الزملاء وأسلوب الإشراف والحوافز والخدمات الاجتماعية المتوافرة وما إلى ذلك هى التى تقف خلف رضائه عن العمل برغم قسوة الظروف المادية التى يتم من خلالها العمل .

وقد تتجسد الروح المعنوية فى شكل عملية تكيف اجتماعى فردى فى جو

العمل ، بمعنى أن ما يقصد بالروح المعنوية ، يقصرها على أنها عملية فردية تتعلق بالعامل بعيدا عن الجماعة ، مع اعتراف أصحاب هذا الرأى بتأثير الجماعة على سلوك واتجاهات العامل لا يمكن إنكاره .

وقد تبدو الروح المعنوية فى شكل عملية إندماج Amalgamation العامل فى عمله. وتعتبر زيادة أو نقص إندماج الشخص فى عمله مقياسا للروح المعنوية إرتفاعا أو انخفاضا . وعلى هذا فإن العامل الذى يقبل على عمله برغبة شديدة تعتبر روحه المعنوية مرتفعة والعكس صحيح .

وقد تأخذ الروح المعنوية سماتا إجتماعية . بمعنى أنها تبدو فى سيادة روح الجماعة Group spitit أو ما يسمى بالعقل الجمعى Group mind وتماسك Cohessiveness وتضامن Solidartiy جماعة العمل . بمعنى أن أداء العمال لأعمالهم فى شكل فريق متضامن متماسك متعاون ... يعتبر دليلا على إرتفاع الروح المعنوية ويمكن قياس كل هذه المظاهر الاجتماعية بإستخدام طريقة قياس العلاقات الاجتماعية(١) .

وقد تتشكل الروح المعنوية للعاملين فى إتجاهاتهم نحو العمل ، ونحو الملاحظين والمشرفين والمديرين أو الإدارة بصفة عامة ونحو الشركة وسياساتها أو علاقات العمل السائدة فى تلك الشركة بصفة عامة ... بمعنى أنه إذا كانت غالبية العاملين فى تلك الشركة تشعر بحالة من الرضاء فإن الروح المعنوية فى تلك الشركة تعتبر مرتفعة أو منخفضة بنفس نسبة إرتفاع أو إنخفاض حالة الرضاء بين العاملين .

وقد ترتبط الروح المعنوية بإشباع أو بعدم إشباع الحاجات الأساسية للعاملين إرتفاعا وإنخفاضا .

ولقد كان الإتجاه السائد إلى عهد قريب أن ظروف العمل المادية (مثل

---

(١) انظر رسالتنا للدكتوراه ـ مرجع سابق .

الضوضاء — الإضاءة — الحرارة — تنظيم العمل بوجه عام — الأمن الصناعى ... إلخ) . هى المحددات الأساسية لمدى تقبل العامل لعمله . وبالتالى لمستوى إنتاجه ... غير أن نتائج البحوث التطبيقية فى مجال علم الاجتماع الصناعى أثبتت أن النواحى المختلفة لظروف العمل لا تمثل أهمية كبرى فى مدى تقبل العامل لعمله وإنتاجيته طالما أنها تبلغ مستوى معين، بمعنى أن درجة الإضاءة على سبيل المثال ليست عاملا جوهريا فى رضاء العامل عن عمله وإنتاجيه طالما أنها قد بلغت مستوى معقولا يسمح بالرؤية المريحة وهذا ينطبق على كافة العناصر المكونة لظروف العمل المادية .

نخلص من هذا إلى أن أهمية موضوع الروح المعنوية تنبع من إرتباطها بمشاعر العاملين وإتجاهاتهم نحو الأعمال التى يمارسونها ، والتى لا تقل أهمية عن الظروف المادية للعمل . وإن العوامل المؤثرة فى معنويات الإفراد ورضائهم عن أعمالهم وهى عامل أساسى فى سبيل فهم محددات إنتاجيتهم كثيرة ومتعدده ومن أهمها :

(ا) ظروف العمل المادية والروح المعنوية وعلاقتها بالخدمة الاجتماعية العمالية .

(ب) الجو الاجتماعى للعمل والروح المعنوية وعلاقته بأسلوب الإشراف .

(حـ) العوامل الإقتصادية والروح المعنوية وعلاقتها بمستويات الأجور .

غير أن الدراسات السابقة لموضوع الروح المعنوية لم تشبع الدوافع العلمية للبحاث فى هذا المجال، ومن ثم اتجهوا إلى طريقة (إمبريقية) تعتمد على مايسمى بمحتوى العمل Job Content بإعتباره المصدر الأساسى للشعور بالرضاء عن العمل . غير أن هذا الشعور كما أكدت الدراسات الميدانية هو حصيلة تفاعل عوامل من أهمها :

(ا) العلاقات الاجتماعية داخل جماعة العمل والروح المعنوية .

(ب) فرص الترقى و الروح المعنوية .

(ح) المكانة الاجتماعية و الروح المعنوية .

(ء) الأجر وملحقاته والروح المعنوية .

(هـ) إستقرار وضمان العمل والروح المعنوية .

وقد أكدت تلك الدراسات ماسبق توضيحه من أن تحسين الظروف المادية للعمل لايؤدى آليا إلى إرتفاع الروح المعنوية، ذلك أن ساعات العمل المناسبة، القرب من مكان العمل ، وإمكانات و تسهيلات العمل .. لها تأثير على رضاء العاملين . غير أنها لاتجعل العمل مرغوبا فيه لذاته ، وإنما العوامل الأساسية التى تؤثر فى الروح المعنوية للعمال كما وردت فى إجابات العاملين الذين أجريت معهم مقابلات علمية فى هذا المجال كانت على النحو التالى :

(ا) معدل سرعة العمل (ب) نوع الإشراف ونوعية المشرفين

(ح) درجة الشعور بالمساهمة فى إنتاج العمل .

بيد أن ماجاء على لسان من أجرى عليهم البحث وما إنتهت إليه التحليلات العلميه للذين قاموا بهذا البحث ، إنما تتكامل مع بعضها البعض فى إبراز مجموعة متكاملة من العوامل هى :

(ا) الأجر وملحقاته (ب) الشعور بالضمان والأمن

(ح) المركز الاجتماعى للعامل (ء) الظروف المادية للعمل

(هـ) الدور البارز للعامل فى السلع التى يجرى إنتاجها . (و) أقدمية العامل.

(ز) زملاء العمل . (ح) المشرفون[1]

ومما سبق يمكن القول إن الشركة التى تتوافر فيها العوامل الثمانية السابقة وبالصورة التى تشبع دوافع العمال نحوها ، أو تشبع حاجاتهم الأساسية نحوها،

---

1 — Walker, C. and Guest, R. ; The Man on the assembly line . Combridge, Harvard University Press , 1952 , P. Ch. 102 .

سوف تدفعهم تحت الإشراف المستنير والإدارة الحازمة فى غير ماقهر إلى التعاون والتضامن والتماسك لتحقيق أهداف الشركة التى أقنعتهم إدارتها بأنها أهداف قومية ترجع على كل أفراد الشعب ومن بينهم العاملين فى تلك الشركة بالخير العميم .. ومن ثم فإن الروح المعنوية فى تلك الشركة لابد بتوافر كل هذه الظروف المناسبة من أن تكون مرتفعة ، ولابد أن ينعكس إرتفاع الروح المعنوية على إنتاجية العاملين بتلك الشركة إنعكاسا إيجابيا .

نخلص من ذلك إلى أن تحمس العاملين للعمل ومراعاة النظام ، وقيام كل منهم بواجبات عمله فى شكل تعاونى تضامنى متماسك بإعتبارهم فريق أو جماعة عمل مع ولائهم لجهة العمل وإيمانهم بأهدافها ... كل ذلك يعتبر من المظاهر الواضحة للروح المعنوية المرتفعة .. ويجمع كثير من البحاث على أن الروح المعنوية يمكن أن تتجسد فى المظاهر الآتية :

(ا) إنتشار روح الفريق أو روح جماعة العمل بين كل جماعات العاملين .

(ب) تماسك وتضامن أفراد كل جماعة من تلك الجماعات تلقائيا وبعيدا عن أى ضغط خارجى .

(ح) إنخفاض الصراع والنزاع بين العاملين وجماعاتهم إلى أقصى حد ممكن .

(د) توافر الفرصة أمام جماعات العاملين للتكيف الاجتماعى للظروف المتغيرة مع قدرة تلك الجماعات على تسوية الخلافات الداخلية بطريقة بناءة .

(ﻫ) زيوع الشعور بالإنتماء بين أفراد كل جماعات العاملين .

(و) وجود أهداف مشتركة تعمل كل جماعات العمل والإدارة من أجل تحقيقها بأعلى كفاية إنتاجية ممكنة .

(ز) رغبة أعضاء كل جماعة من جماعات العمل فى الإبقاء عليها وعلى علاقاتها التعاونية والتضامنية مع باقى جماعات العمل .

(ح) تكوين إتجاهات إيجابية بين أفراد كل جماعة من جماعات العاملين مع تشابك تلك الإتجاهات بين الجماعات المختلفة وبدون ضغط أو قسر خارجى ،

ونتيجة لشعور كل عامل ، أن مصلحة جماعة العمل هى مصلحته .وأن إشباع دوافعه وحاجاته الأساسية لايمكن أن يتحقق إلا فى نطاق تلك الجماعة .

وعلى هذا فإن الروح المعنوية العالية تبدو فيما يحيط بجو العمل من عوامل مادية ومعنوية ، وهى مرهونة بعوامل وظروف شتى من أهمها : ظروف فيزيقية جيدة ، وأجور عادلة، وقيادة ديمقراطية لاتعسف فيها، وتقدير منصف لاتحيز فيه لجهود كل عامل،مع تشجيعه على ما يقوم به من أعمال ممتازة وإشراكه فى وضع خطة العمل وأهدافه ، والاستماع إلى شكاواه عند مايشعر بأى نوع من الظلم ، وإتاحة فرصة الترقية والتقدم أمامه وإشعاره بأن جهة العمل تهتم براحته ورفاهيته وطمأنينته وكرامته ، إهتمامها بتحقيق أهدافها الأساسية . . . إلخ .

ثانيا : الخدمة الاجتماعية العمالية :

تعرف الخدمة الاجتماعية العمالية بأنها وسيلة لإرشاد العامل الجديد نحو مجتمعه الجديد والأخذ بيده فيه وحمايته من الحوادث المادية والأحداث الاجتماعية ، وهى وسيلة إستقراره وتنمية قدراته واستعداداته بصورة تساعده على التكيف الاجتماعى السليم مع مجتمع المصنع .

والخدمة الاجتماعية العمالية بهذا المعنى تتكون من مجموعة من التيسيرات الاجتماعية Social Facilities الضرورية لمجتمع العمل الصناعى . وهذا المجتمع ترتبط نشأته بإتجاه المجتمع نحو التصنيع ، ومن ثم تكون الأساليب التكنولوجية قد أخذت نصيبها من العناية ،كما أخذته الأساليب الإدراية . وبالتالى تصبح الخدمة الاجتماعية العمالية من أهم الضرورات بالنسبة للدولة ولرجال الأعمال ولمنظمات العمل قبل العاملين ومما لا شك فيه أن إهتمام الصناعة الحديثة فى الوقت الحاضر بالرعاية الاجتماعية للعاملين نابع من العناية بالجانب الإنسانى . وذلك بالإضافة إلى أن الكفاية الإنتاجية لاتتحقق فى الصناعة سوى فى الظروف التى تكون فيها شروط العمل مجزية ،وتتوافر فيها

للعامل وأسرته الرعاية الاجتماعية. ذلك أن الصناعة مجتمع إنسانى ،وإنسانية هذا المجتمع هى أساس مسئوليته الاجتماعية نحو أفراد هذا المجتمع. هذا والإتجاه الذى أصبح يميز الرعاية الاجتماعية العمالية هى أنها لم تعد وليدة عاطفة أبوية من جانب أصحاب الأعمال نحو عمالهم ... ولم يعد هدفها زيادة إنتاجية العاملين فحسب. وإنما أصبح الهدف هو توثيق العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين العمال الإدارة فى القطاع العام وبين العمال وأصحاب الأعمال فى القطاع الخاص ، بحيث تسمح بإشاعة روح التعاون والمشاركة الحقة فى سبيل زيادة إنتاج السلع التى يحتاج إليها الاستهلاك المحلى وطلبات التصدير ، وكذلك خلق الظروف والأحوال التى تجعل العامل فخورا بمكانه فى العمل بقدر ماهو فخور بالعمل ذاته.

- أهداف الخدمة الاجتماعية العمالية :

فى ضوء التعريف السابق للخدمة الاجتماعية العمالية يمكن تخطيط أهدافها فيما يلى :

١ – رفع مستوى العمال وأسرهم من النواحى الاجتماعية والثقافية والصحية.

٢ – إعانة العامل على التكيف الاجتماعى السليم مع مجتمعه الجديد وتوفير مختلف أسباب الحماية الجسمانية والاجتماعية والنفسية له فى هذا المجتمع.

٣ – العمل على بحث مشاكل العامل وعلاجها ووقايته من أسباب القلق والشعور بعدم الأمن والإحساس بعدم الطمأنينة.

٤ – إتاحة الفرصة للعامل ليعيش فى توافق تام مع مجتمعه الصناعى من خلال علاقات فردية وجماعية عمالية غير مختلة.

مقومات الخدمة الاجتماعية العمالية :

إنتهينا من قبل إلى أن الخدمة الاجتماعية العمالية تقوم على التيسيرات الاجتماعية ، ومن ثم فإن مقوماتها يمكن أن تتجسد فى المقومات أو العناصر التالية.

١ - إختيار العمال الجدد :

الاختيار هو عملية إنتقاء شخص أو عدة أشخاص من بين مجموعة من الأشخاص المتقدمين لعمل من الأعمال بحيث يكون نجاحهم فى العمل الذى يتم إختيارهم له أكثر احتمالا من بقية الأشخاص . ويعرف بأنه عملية إنتقاء أصلح الأفراد وأكفئهم من المتقدمين لعمل من الأعمال »[١] . وواضح أن الإنتقاء المهنى من تعريفه يعنى عملية تهدف إلى إختيار الصالحين من المتقدمين لمختلف المهن ، الذين تتفق قدراتهم واستعداداتهم مع متطلبات أو مقتضيات تلك المهن وفى هذه الحالة يكون أمام القائمين باجراءات الاختيار عملا واحدا لعدد من الأفراد يرغبون فى الالتحاق به ، بحيث يكون محور الاهتمام هو المهنة ذاتها ، ومن هنا يختلف الاختيار المهنى عن التوجيه المهنى Vocational guidance الذى يتركز فيه الاهتمام حول الفرد دون العمل ، فالتوجيه يبدأ من الفرد ويركز اهتمامه فيه . كما أنه يقوم على أساس أن كل إنسان يجب أن يجد عملا له بين مختلف الوظائف الاجتماعية ، سواء أكان عاجزا أو سليم النية . . بينما الاختيار المهنى يهدف إلى تصفية واستبعاد غير الصالحين دون الاهتمام بمصيرهم وإنتقاء الصالحين والاهتمام بهم .

وقد إهتم أصحاب الأعمال بوجه خاص بتقدم الاختيار المهنى ، كما ساعد ضيق مجاله الذى لا يتطلب إلا معرفة المهنة التى سيتم الإختيار من أجلها ، ساعد على تقدمه على التوجيه المهنى الذى يتطلب الإلمام بالعديد من المهن والأعمال. غير أن التوجيه والاختيار يتفقان من حيث الهدف البعيد وهو المواءمة بين الفرد ومهنته ، كما يتفقان من حيث الوسائل المستخدمة للوقوف على مدى توافر هذه المواءمة وهى دراسة الفرد دراسة شاملة على أساس تحليل المهنة

(١) دكتور أحمد عزت راجع : علم النفس الصناعى . الطبعة الأولى، الإسكندرية. ١٩٦١ ص ٥٨

للتعرف على متطلباتها وقياس خصائص الفرد للتعرف على مدى توافر مقتضيات المهنة بين خصائصه(١) .

والأخصائي الاجتماعي بحكم دراسته العلمية لكل عناصر ومقومات مجتمع العمل الذي يعمل به يمكنه تحديد العناصر المطلوب توافرها في العامل الجديد حتى يتوافر له النجاح ، وبذلك فمن الضروري أن تكون عضوية الأخصائي الاجتماعي في لجان الاختيار عضوية أساسية .

٢ ـ إستقبال وتدريب العامل الجديد :

لمجتمعات العمل الصناعي أو مجتمعات العمل بوجه عام أجواء اجتماعية ونفسية معينة تنطوي على علاقات اجتماعية وفردية ذات سمات خاصة . ومثل تلك المجتمعات هي التي ينبغي على العامل الجديد أن ينخرط فيها تمهيدا لإندماجه بين أفرادها . وفي الغالب يكون هذا العامل الجديد قد قضى الفترة السابقة من عمره بعيدا عن مجتمعات العمل ، أي في المجتمعات المدرسية التي تختلف كلية عن مجتمعات العمل . ومن هنا فإن العامل وهو يخطو خطواته الأولى في مجتمع العمل ، تكون خطواته تلك مشوبة بالقلق والخوف ، بل والرهبة الشديدة في بعض الأحيان نتيجة حرصه الشديد على النجاح في العمل والخوف من عدم التوفيق في هذا العمل الذي انتظره طويلا . ويتضمن برنامج إستقبال العمال الجدد ـ والأمر على هذا النحو ـ إستقبال هؤلاء العاملين وتعريفهم بالمؤسسة التي يعملون بها من حيث التركيب البنائي والوظيفي والأفراد الذين سيتعاملون معهم والإدارة التي تتصل بها أعمالهم ، والنظم المتبعة في الاتصالات واللوائح والقوانين المطبقة في معاملة العاملين ومسئولية هؤلاء العاملين وارتباطهم بالإدارة وأهمية الأعمال التي سيكلفون بها بين باقي الأعمال الأخرى وبين أفراد المجتمع الخارجي بوجه عام .

(١) د . زيدان عبد الباقي : رسالة الماجستير : مرجع سابق ، ص ٢٧٩

وحتى يتعرف العامل الجديد على جو العمل ويتأقلم مع البيئة الاجتماعية، فمن الضرورى أن يمر ببعض برامج التدريب الأساسية. والإخصائى الاجتماعى يستطيع بحكم موقعه تحديد نوع التدريب الملائم للعاملين الجدد. ذلك أن أهداف التدريب تختلف طبقا لعاملين أساسيين وهما: العامل الذى يتولى تدريبه، ثم العمل الذى ندربه عليه، فمن ناحية العامل يختلف تبعا لمستوى تخصصه ودرجة خبرته بعمله ومستوى المسئولية والإشراف المتاح له. ومن حيث العمل الذى يقوم به يختلف التدريب تبعا لدرجة ما يحتاجه هذا العمل من ابتكار ومبادأة ومقدار ما يتصف به من النمطية أو التخصص وظروف العمل الذى يتم بها وما إلى ذلك من العوامل الأخرى الكثيرة التى تتحكم عادة فى أهداف التدريب وبرامجه وخطة تنفيذه. وبالرغم من هذا التفاوت فإن الأهداف العامة لكل عملية تدريبية هى:

١ — إكساب العامل قدراً إضافيا من المعلومات الجديدة، إما عن المؤسسة أو الشركة أو المصلحة التى يعمل بها، كما يحدث عادة فى حالة العمال الجدد. أو عندما يحدث تغير جوهرى فى نظام المؤسسة أو أهدافها.

٢ — الارتفاع بمستوى مهارة العامل فى أدائه لمهارات عمله حتى يرتفع بمقتضى ذلك إنتاجه كما ونوعا، ثم يصير هدف التدريب بعد ذلك العمل على زيادة معدلات الأداء والدقة.

٣ — تعديل العادات المتبعة فى أداء العمل ويرتبط هذا الهدف بالهدف السابق إرتباطا وثيقا، على إعتبار أن تعديل العادات المتبعة أثناء الأداء يهدف عادة إلى أهداف تتعلق بالإنتاج وبالعامل نفسه، ذلك لأن هذا التعديل قد ينتهى إلى زيادة سرعة الأداء أو إلى زيادة دقته. وقد يهدف من ناحية أخرى إلى تسهيل الأداء وتقليل الجهد الذى يبذل فيه، ومن ثم إلى راحة العامل عضويا ونفسيا.

٤ — تعديل الاتجاهات ويتعلق هذا الهدف بالعلاقات الإنسانية والعلاقات

العمالية والعلاقات العـامة ، فتعديل اتجاهات العامل نحو زميله أو رؤسائه أو مرءوسيه ، كل ذلك ينتهى إلى رفع الروح المعنوية وتحسين العلاقات المتبادلة داخل المؤسسة الصناعية ومن أهم الاتجاهات التى تمس الجو الاجتماعى للعمل بطريقة مباشرة ، الاتجاه نحو المهنة ونحو العمل نفسه . . فتعديل نظرة العامل إلى مهنته ورفعها فى نظره ، واتجاهه نحو عمله بما ينطوى ذلك عليه من اتجاهه نحو الإدارة ونظام العمل هدف أساسى من أهداف التدريب ، بل ومن الضرورى إعتباره هدفا أساسيا ، لما له من تأثير على بقية الأهداف .

٥ — ومن الأهداف الأخرى تقليل الإصابات وتحسين الإشراف ، والارتفاع بنظام الإدارة وتنسيق أسلوب الاتصال والحد من التلف والفاقد Waste فى الجهد والوقت والمواد الخام وما إلى ذلك .

٣ ـ خدمات الأمن الصناعي:

تعرف الحادثة بأنها حادث غير متوقع الحدوث قد يصيب شخصا أو يتسبب فى تلف إحدى المواد أو الآلات.أو يكون سببا فى تعطيل العمل اليومى . والحادثة تختلف عن جرائم القتل أو التخريب أو تعمدا لإضرار،حيث تكون الحوادث الأخيرة مع سبق الإصرار .

هذا وتنقسم كل حادثة إلى قسمين:سبب ونتيجة . والسبب مثل قيام شخص ما يعمل ما كان يجب أن يقوم به ، أو إخفاق شخص ما فى القيام بعمل ما . والنتيجة هى ما يترتب على تلك الأخطاء من أحداث شديدة أو بسيطة . وعلى ذلك يعرف الأمن الصناعى أو منع الحوادث بأنه « العملية التى يتم بها وقاية العمال شر حوادث العمل » .

وعلى ذلك فإنه للوقاية من حوادث الصناعة ، ينبغى مراعاة ما يلى :

(ا) تحسين الظروف الفيزيقية للعمل :

أوضحنا من قبل أن ظروف العمل الفيزيقية ليست هى العامل الوحيد — بتحسينها أو تركها على ما هى عليه — فى رفع أو خفض الروح المعنوية . ذلك أن الجو النفسى الاجتماعى السائد فى المؤسسة أو فى جهة العمل هو الذى يعطى لباقى الظروف والعوامل دلالة واضحة . ومن ثم فان التحسينات فى الظروف الفيزيقية قد تؤدى إلى رفع أو خفض الروح المعنوية طبقا لنظرة العاملين ومشاعرهم نحوها . فإذا اعتبروا تلك التحسينات وسيلة لزيادة الكفاية الانتاجية ليس غير ، فإن روحهم المعنوية لن ترتفع بل ربما تنخفض ، وان اعتبروها لصالحهم ولراحتهم قبل زيادة الانتاجية ، طبقا لرأيهم فى الدوافع التى تكمن وراء إحداثها — فإن ذلك سوف يؤدى بالضرورة إلى رفع روحهم المعنوية . . . ذلك أن شعور العاملين باهتمام الإدارة بهم وبراحتهم ، يجعل كل منهم يحس بوجوده الاجتماعى وبدوره فى المجتمع ، وهذا الشعور ينعكس على روحه المعنوية بصورة إيجابية .

ويضاف إلى ما سبق أن إحساس العامل بأنه محل احترام وتقدير يرفع من روحه المعنوية . وعلى هذا فان الكلمة غير المقصودة أو النظرة الساخرة أو العبارة التى يساء تأويلها تخفض من روحه المعنوية . . . وكل ذلك ينعكس على انتاجيته إيجابيا ، كما إنعكس من قبل ذلك على روحه المعنوية .

(ب) توفير عوامل راحة ووقاية العاملين :

ومن الظروف الفيزيقية الجيدة التى حرص المشرع المصرى على توفيرها ، وان كانت هذه الظروف من الاشتراطات الصحية ، فإنها تتميز عنها بكونها تهتم أساسا بتوفير وسائل الوقاية والحماية اللازمة درءاً لحدوث أى خطر يلحق بسلامه العاملين وبراحتهم النفسية والاجتماعية والفكرية والجسدية ...

حيث نص القانون[١] على إلزام كل صاحب عمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات ... مع تحديد الصناعات التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها إلا بشروط معينة .. وتحديد أوضاع الكشف الطبي على العاملين المشتغلين بالمناجم والمحاجر[٢]. والقرار الوزاري الذي يحدد لائحة الأوامر الخاصة بالسلامة العمالية في المناجم والمحاجر[٣]، وكذلك توفير وتنظيم الاحتياطات اللازمة أثناء العمل[٤].

هذا واحتياطات الوقاية اللازمة أثناء العمل تتعلق بتصميم المنشأة وملاءمة مرافقها للأصول الصحية والفنية ، وقد يتعلق ببيئة المنشأة من حيث نظافة مكان العمل وتهيئة الجو المناسب بحيث يتمتع العامل باستمرار بقدر مناسب من الهواء المتجدد وتنظيم الحرارة والرطوبة والإضاءة . ومنها ما يتعلق بملاءمة العمال لما يقومون به من أعمال مثل تحديد السن الأدنى للعمل ، أو ما يتصل بتشغيل النساء والمرضى وذوى العاهات ، ويمكن تفصيل ذلك فيما يلي :

(ح) تحسين وسائل التهوية :

من المعروف أن الأحوال الجوية تؤثر في إنتاج العامل ونشاطه ، وقد ظهر ذلك في شركة (كوداك) حيث اتضح أن التحسن في شروط التهوية قد أدى إلى زيادة الانتاج بنسبة ٤ ٪ تقريبا ، ونقص كشف المرضى بحوالى ٥٠ ٪ تقريبا ، كما تبين من دراسة شركة فيلادلفيا للكهرباء أن إدخال تكييف الهواء في مكاتب الموظفين نتج عنـــه نقص الوقت الضائع نتيجة مرض العاملين بمقدار ٥٤ ٪ هذا ويمكن تلخيص أهم نتائج الدراسات التي قامت بها هيئة بحوث الصحة الصناعية عن تأثير عوامل التهوية وتكييف الهواء فيما يلي :

---

(١) انظر المادة رقم ١٠٨ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والقرارات الوزارية أرقام ١٥٤ ، ١٥٥ لسنة ١٩٥٩ وكذلك القوانين أرقام ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ ، ٣٧١ ، ٣٧٢ لسنة ١٩٥٦

(٢) قرار وزارى رقم ١٩٥٧ لسنة ١٩٥٩

(٣) قرار وزارى رقم ١٥٣ لسنة ١٩٥٩

(٤) قرار وزارى رقم ٤٨ لسنة ١٩٠٧

١ — إذا اتخذنا فترة الراحة اللاإرادية عند عمال المناجم مقياسا للتعب ، فإننا نجد أنهم تحت الشروط الطبية للتهوية يأخذون سبع دقائق كل ساعة ، بينما يأخذون ٢٢ دقيقة كل ساعة عندما يكون الجو رطبا وحاراً وحركته راكدة . كما يقل إنتاجهم بنسبة ٤١٪ تقريبا .

٢ — فى صناعة النسيج فان حرارة الجو ورطوبته تزيد من تعب العمال بالرغم من أنها تساعد على عدم تقطع الخيوط وقد تبين أنه إذا زيدت سرعة حركة الهواء إلى ١٤٧ قدما فى الدقيقة . فإن راحة العمال وكفايتهم تزداد دون الإضرار بالخيوط .

٣ — ان العمال المتقدمين فى السن (الذين يبلغون خمسين عاما فأكثر) يتأثرون بالحرارة أكثر من العمال الشبان الذين تتراوح أعمارهم بين ٣٠ و ٣٩ سنة .

هذا ويشترط قانون العمل فى جمهورية مصر العربية ضرورة إيجاد أحوال مناسبة لتلافى أى نقص فى الهواء النقى أو بطء تجدده . وتلافى وجود الهواء غير المتجدد والتيارات الضارة والتغيير غير المتدرج فى درجات الحرارة والتخلص بقدر الإمكان من الرطوبة الزائدة وشدة الحرارة والبرودة والروائح الكريهة . وليس هذا فحسب ، وإنما يشترط ضمان كمية معينة من الهواء النقى اللازم لكل عامل فى المنشأة وخاصة فى المناجم والمحاجر[1] .. وتنص التشريعات الأخرى[2] المنظمة لتراخيص المحال التجارية والصناعية والقرار الوزارى المنفذ لتلك التشريعات على عمل فتحات للتهوية تكون مساحة ما يفتح فيها على الهواء الطلق مباشرة مساو لعشر مساحة الأرضية على الأقل ، سدس مساحة الأرضية بالنسبة للأماكن ذات الأرضية المنخفضة عن سطح الأرض ، كما ألزم بتغطية الفتحات بشكل لا ينتج عنه أى نقص فى التهوية أو فى الإضاءة ، مع عدم وضع حواجز

---

(١) المادة رقم ١٥١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

(٢) القانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ والقرار الوزارى رقم ٤٢٦ لسنة ١٩٥٦

أو دواليب فى أماكن تؤدى إلى تقليل التهوية والإضاءة بحيث تعوق تيار الهواء عن تجديد الهواء فى الداخل . وفى حالة عدم توافر هذه الشروط فإنه يتعين الاستعانة بالوسائل الصناعية لتوفير التهوية والإضاءة المطلوبتين بنفس الشروط وبشرط موافقة الجهات المعنية ... وطبقا لنتائج دراسة شركة فيلادلفيا ، فإن تنفيذ تلك الاشتراطات يؤدى إلى جودة الانتاج ، وتلك ترجع فى جانب كبير منها إلى ارتفاع مستوى الروح المعنوية .

(ء) تحسين وسائل الإضاءة :

لقد أثبتت دراسات بعض العلماء[١] أن الإنتاج يمكن أن يزداد ، كما يقل التعب إذا تم تزويد المصنع بإضاءة طيبة ، مع إزالة الأضواء المتوهجة ، والظلال الكثيرة ، ومن أمثلة البحوث التجريبية التى أجريت فى هذا الموضوع بحوث كل من (هيس وهارسون) حيث اتضح من هذا البحث أن التغيرات فى الاضاءة ينتج عنها مباشرة فروق فى الانتاج عند عمال التنقية ، إذ أنه عندما تزداد الاضاءة الصناعية من خمس شمعات فى كل قدم إلى عشرين شمعة فى نفس الساعة يزداد الانتاج بمقدار ١٢٫٥٪ وبالاضافة إلى ذلك ، فإن العمل تحت ظروف ضوئية سيئة يحدث توترا فى عيون العمال وقد ينعكس هذا التعب فى صورة اضطراب فى أعضاء أخرى غير العين . أما الإضاءة الطبيعية أو الطيبة التى تتميز بشدة الضوء المناسبة والخلو من السدر أو الوهج . فإنها تسهم فى تحقيق راحة العامل وكفايته فى عمله[٢] ومما لا شك فيه أنه يمكن تحقيق اليسر فى العمل عن طريق مستويات ومعايير سليمة للإضاءة الصناعية المناسبة لكل عمل من الأعمال المختلفة فى الصناعة والتجارة .

هذا وينص قانون العمل والقرار الوزارى المتعلق بموضوع الإضاءة[٣]

1—Luckiesh, M. ; Light , vision and seeing . New york ; D. van Nostrand Company , inc. 1944 ,

2—Tinker , M. A. ; Illumination Standards For Effective and easy seeinq , Psychol . Bull . , 1947 , 44 , 433 - 350 .

(٣) المادة رقم ١٠٨ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والقرار الوزارى رقم ٨٤ لسنة ١٩٦٧

فى جمهورية مصر العربية على ضرورة توفير إضاءة كافية ومناسبة سواء أكانت طبيعية أو صناعية ، مع مراعاة أن تكون المنافذ والمناور وفتحات الضوء الطبيعية الأخرى مفتوحة ، وزجاجها فى حالة تتميز بالنظافة بصفة دائمة ، وأن تكفل مصادر الضوء الطبيعية والصناعية إضاءة متجانسة وموزعة توزيعا عادلا على جميع أركان المنشأة وأن تتخذ الوسائل المناسبة لتجنيب السدر أو الوهج المباشر والضوء المنعكس . . . وتنفيذ هذه الاشتراطات يؤدى إلى تخفيف حالات التوتر المرتبطة بالاضاءة السيئة ، ومن ثم فإن الروح المعنوية تظل محتفظة بمستواها المرتفع .

(ه) التقليل إلى أدنى حد من الضوضاء :

ينص قانون العمل على ضرورة تقليل الضوضاء أو الاهتزازات ذات الخطورة على صحة العمال بحيث لا تزيد عن ٩٠ ديسبل . فقد وجد « وستون وآدامز » نتيجة لدراساتهما أنه إذا كانت شدة الضوضاء حوالى ٩٦ ديسبل[١] ، فإن الإنتاج يقل نتيجة لذلك بحوالى ٣ ٪ عنه إذا كانت شدة الضوضاء ٨١ ديسبل ، ولتحويل ذلك إلى طاقة شخصية يكون الناتج ٧,٥ ٪ بمعنى أنه إذا كانت هناك صناعة يدوية صرفة ، فإن هذه الزيادة فى الطاقة الشخصية تعنى زيادة قدرها ٧,٥ ٪ فى كمية المنتج النهائى . . . ولقد ثبت من نتائج التجارب التى أجراها كل من « مورجان ، ليرو ، وفريمان » أن العمل فى الضوضاء ، يكلف أكثر ، من حيث استنفاد الطاقة والجهد ، من العمل فى الجو الهادىء . . فقد دلت حالات الملاحظة الاستبطانية فى تجارب « ليرو » على شعور العمال بالضيق والملل حينما يعملون فى الضوضاء[٢] .

---

(١) الديسبل هو وحدة شدة الصوت ، وهو أقل شدة صوتية مسموعة عند ذبذبة قدرها ألف لفة فى الدقيقة وتقدر بشدة = ١ × ١٠ – ١٦ وات / سم٢ .

2 — Morgan, J. J. B. ; The over coming of distraction and other resistances Arch . Psychol . , 19:6 , 35 ,· 84 . see Also : Laird . D. A. : Experimentson the psycholoyical cost of noise , J. natl . Inst . psycho . , 1929 , 4 , 251 — 258 . see also ; Freeman , =

وفى العادة تزيد مشكلات عدم التوافق للضوضاء ومشكلات تأثير الضوضاء على شعور العامل وإنتاجيته ومجهوده من تعقيد تفسير نتائج الدراسات التجريبية التى أجريت لتحديد أثر الضوضاء على الكفاية فى العمل . ومع ذلك فإن هذه النتائج تبين بوجه عام إن الضوضاء تقلل من كفاية العامل وراحته . أما ماهى الشروط التفصيلية التى تصبح الضوضاء الشديدة فيها ذات أثر سيىء على الإنتاج مثلا ، وما هو مدى الفرق بين الأفراد فى إحساسهم بالتأثيرات المضادة ؟ فإن كل هذه مسائل تحتاج الى البحث . بل وتعتبر مجالا خصبا للبحث التجريبي ، حتى يمكن توفير الظروف التى تسمح بارتفاع الروح المعنوية إلى أقصى مدى ممكن .

هذا ولم يكتف المشرع المصرى بإشتراطات الإضاءة والتهوية والضوضاء وإنما أضاف إشتراطات أخرى تجعل خدمات راحة ووقاية العاملين متكاملة مثل :

(و) توفير ملابس الوقاية .

فنى جمهورية مصر العربية ينص القانون(١) على ضرورة فحص حالة المنجم — مثلا — أو المحجر يوميا قبل بدء العمل . وذلك بمعرفة مدير المنجم أو المحجر ، وإبداء الملاحظات للرئيس المسئول لتنفيذها على الفور . . . وكذلك التفتيش أثناء العمل مرة فى الأسبوع على الأقل ، وإعداد تقرير يبين فيه تاريخ وساعة التفتيش وعدد العمال ووجود أو عدم وجود غازات ضارة وحالة تدعيم وصلب جوانب الآبار الرأسية والسقف والحواجز وعلامات الاضاءة

G. L. ; changes in tension pattern and total energy expenditures during adaptation to distracting stimuli , Amer . J. psychol . , 1939 , 52 , 354—360 . Lindahl , R. ; Noise in industry , Ind. Med ; , 1938 , 7 , 664 — 669 . [cited From Berrien , F. K. ; The effects of Noise , psychol . Bull . , 1946 , 43 , 141 — 161 ,

(١) المادة رقم ١٥١ من قانون العمل

والتهوية ووسائل الإسعاف ، على أن تقيد هذه التقارير فى سجل خاص يعد لهذا الغرض . . وكذلك التفتيش فى المناجم على ماكينات الثقب (بالهواء المضغوط أو الكهرباء) أو أدوات التفجير والتنجيم وخطوط الديكوفيل وماكينات الشحن (التحميل) وأوناش الزحافات والكراكات وبصفة خاصة الطلبات ومراوح التهوية . . الخ . ، كما يلزم القانون أصحاب الأعمال بتقديم الملابس والأدوات الخاصة بالوقاية من الاصابات المختلفة . . . الأمر الذى يوفر الطمأنينة الكاملة للعاملين فى هذه المجالات الصناعية على حياتهم مما يرفع من روحهم المعنوية .

(ز) تأمين ونظافة مكان العمل :

النظافة من الايمان ، والإيمان والعلم هما شعار دولتنا ووسيلتنا إلى التقدم الاقتصادى والاجتماعى، وكل مؤمن يشعر بروح معنوية مرتفعة ، على اعتبار أن الإيمان ينتج عن الظروف الملائمة للحياة ، أو عن توافر الأمل فى تحقيقها نتيجة الإيمان بقدرة الله وواسع فضله ، ومن هذا يتضح أهمية النظافة . . . ولذلك فان هناك قراراً وزارياً[١] يلزم للمنشآت الصناعية بأن تكون أرضية غرف العمل من مادة مناسبة ، وأن تترك مسافات مناسبة حول الماكينات تسمح للعمال بالحركة دون عوائق ، وعلى أن تكون الممرات خالية من الثقوب أو الحفر ، وأن تكون غير مكدسة بالأشياء والمواد ، مع تجهيز السلالم والمشايات بأرضيات تمنع الإنزلاق ، أو أن تكون درجات السلالم متينة وسليمة بشكل كاف ، وأن تتخذ المنشأة الاحتياطات اللازمة لوقاية العاملين من أخطار السقوط والشظايا المتطايرة والغازات المضغوطة والكهرباء وذلك باستعمال أجهزة أمان مناسبة أو بوسائل شخصية مثل النظارات والقفازات . . . كما ينص قانون آخر يجرى تنفيذه بمقتضى قرار وزارى[٢] ، على ضرورة إتخاذ الوسائل المناسبة لصيانة المنشأة ونظافتها ،

---

(١) قرار وزارى رقم ٤٨ لسنة ١٩٥٧

(٢) القانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ والقرار الوزارى المنفذ له رقم ٢٦٤ لسنة ١٩٥٦

بما يضمن بقاء الجدران والأسقف وجميع أجزاء وأركان المنشأة فى حالة نظيفة بصفة دائمة ... وعلى تنظيف الآلات والأوانى والأجهزة المستعملة فى المنشأة وغيرها ... وأن تخصص أوعية محكمة لجمع الفضلات ورش المنشأة بوسائل الأمن ، والعدد المناسب من الأجهزة والأدوات المتعلقة بعمليات الإطفاء . ونخلص من ذلك إلى أن توفير هذه الاشتراطات يؤدى ولا شك إلى إرتفاع الروح المعنوية الأمر الذى ينعكس إيجابيا على إنتاجية العاملين .

(ح) توفير أماكن لحفظ الملابس :

الحرص من العادات التى تغرسها الأسرة فى نفوس صغارها ، بحيث يشب الانسان ومعه تلك العادة ، ولما كان للعمل ملابس خاصة ، فان العامل يستبدلها بملابسه الخاصة ، ومن ثم لابد من مكان لحفظها . . ولذلك تنظم القرارات الوزارية[1] عملية حفظ ملابس وحاجيات العاملين ، حتى ينصرفوا دون خوف ، على هذه الحاجيات والملابس إلى أعمالهم . إذ تنص تلك القرارات على ضرورة إعداد غرف مزودة بأماكن خاصة يستبدل فيها العمال ملابسهم ويحفظون فيها ما يشاؤون من حاجياتهم وملابسهم ... أو توفير وسيلة أخرى مناسبة لهذا الغرض ، مع مراعاة صيانتها ، وذلك فى الحالات التى تستدعى تغيير الملابس الخاصة عند بدء العمل ونهايته ... وقد صدر قرار آخر[2] ينص على أنه إذا زاد عدد العمال عن عشرة . فان من الضرورى تخصيص دواليب لحفظ الملابس ، كما يخصص مكان مماثل للعاملات إذا زاد عددهن على عشر عاملات . وبشرط أن يكون بعيدا عن مكان العمال ... ومن هذا يتضح أن المشرع المصرى قد إتخذ هذه الاجراءات لإبعاد حالات قلق العامل على حاجياته من الضياع ومن ثم ينصرف بكل جهده إلى عمله . وفى روح معنوية عالية نتيجة لإبعاد مسببات القلق عنه .

---

(١) قرار وزارى رقم ٤٨ لسنة ١٩٦٧

(٢) قرار وزارى رقم ٤٢٦ لسنة ١٩٥٦

(ط) توفير المياه للنظافة :

تنظم القرارات الوزارية[١] عمليــة توفير أحواض لغسيل الأيدى بالمنشآت الصناعية ذات أسطح ملساء بنسبة حوض لكل خمسة عمال أو أقل ، أو حوض واحد طوله ٦٠ سم لكل خمسة عمال وبحيث يكون مزودا بصنبور وكمية مناسبة من الصابون ، وعدد مناسب من الفرش اللازمة لتنظيف الأظافر ، وعلى أن يكون لكل عامل منشفة (فوطة) لتجفيف يديه مع مراعاة الاحتفاظ بها فى حالة من النظافة التامة .

أما عن الأدوات الصحية (الأحواض ، المباول ، الصنابير) بالمنشأة فإن القوانين والقرارات الوزارية[٢] تنظمها على أساس نسبة عدد العمال بحد أدنى أربعة عمال أو عاملات ، مالم ينص على خلاف ذلك فى القرار الخاص بنوع النشاط الذى تمارسه المنشأة . . وإذا كان النشاط الذى يزاول فى المنشأة يسبب القذارة أو يثير الأتربة والغبار والزغب ، أوله تأثير ضار على الصحة وعلى أجسام العاملين ، فانه من الضرورى تزويد المنشأة بحمامات ذات أدشاش بواقع حمام واحد لكل ٢٥ من العاملين . . . كل ذلك يوفر للعامل الإحساس بالنظافة وهو إحساس ينعكس على الروح المعنوية إيجابيا بعكس الإحساس بعدم النظافة الذى يغير من صورة العامل فى أذهان أصدقائه ومعارفه وبالتالى ينعكس سلبيا على حالته النفسية .

(ى) مياه الشرب وقضاء الحاجة :

الشرب من الحاجات الأساسية المطلوب إشباعها ، وكذلك الحاجة إلى الإخراج ... وعدم إشباع هاتين الحاجتين بشكل ميسور يؤدى إلى إنخفاض الروح المعنوية . . . ولذلك فإنه من الضرورى طبقا للقوانين والقرارات الوزارية[٣]

---

(١) قرار وزارى رقم ٤٨ لسنة ١٩٥٧

(٢) القانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ والقرار الوزارى المنفذ له رقم ٤٢٦ لسنة ١٩٥٦

(٣) القانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ والقرار الوزارى المنفذ له رقم ٤٢٦ لسنة ١٩٥٦

توفير المياه النقية الصالحة للاستخدام البشرى فى المنشأة إذا زاد عدد العمال بها عن أربعة ... وإذا كانت المنشأة لا تبتعد عن المواسير المرشحة العمومية بمقدار مائة متر فى المدن وخمسين مترا فى القرى ، فإنه من الضرورى توصيل المنشأة بها بعد إستئذان السلطات المختصة طبقا للشروط التى تضعها تلك السلطات . . . وعلاوة على ذلك فإن للجهة المختصة بالتراخيص إشتراط توصيل المياه المرشحة للمنشأة بالنسبة إلى نشاط معين يزاول فيه بصرف النظر عن المسافة التى تقع بين المواسير العمومية والمنشأة .

ويقتضى الأمر أيضا — بعد توفير المياه الصالحة للاستخدام البشرى — ضرورة توفير دورات المياه لقضاء الحاجة ، أما إذا زاد عدد العمال فى المنشأة عن أربعة وبحيث لا يتجاوز عددهم سبعة عمال ، فإنه يجب إنشاء حوض مع تزويده بالصنبور اللازم . . ويمكن زيادة الأحواض ودورات المياه بنسبة زيادة عدد العمال . مع إنشاء دورات مياه أو مرحيض مستقلة للعاملات بالنسبة لعددهن .

وينص قانون العمل[1] على إلزام المناجم والمحاجر بتوفير مياه الشرب فى أوعية خاصة محكمة الإغلاق منعا للتلوث ، وعلى أن تكون فى متناول العاملين ، مع ضرورة تغييرها يوميا وتطهير أوعيتها مرتين أسبوعيا على الأقل بطريقة معتمدة من الجهات الصحيه المختصة .

ولاشك أن إهتمام المشرع المصرى بتوفير تلك العوامل المادية الضرورية للعاملين فى الشركات والمصانع بمختلف أنواعها له أهميته القصوى ، على إعتبار أن القوى العاملة ثروة بشرية لاتقدر بمال ، وبسواعدها وبعقولها يتحقق الإنتاج وتقام الحضارات .

وفى الفقرة التالية سنتناول بالتفصيل العوامل المعنوية التى تتكامل مع العوامل المادية التى تناولناها فى هذه الفقرة . وبهذين النوعين من العوامل يمكن صيانة القوى البشرية صيانة كاملة من النواحى الجسمانية والاجتماعية والنفسية .

(١) المادة رقم ١٥٤ من قانون العمل

ثانيا : للظروف المعنوية :

(ك) فترات الراحة :

لقد تضمن قانون العمل الأحكام المتعلقة بساعات العمل وفترات الراحة. والراحة الأسبوعية والإجازات السنوية التى تتضمن الراحة المطلوبة للعاملين بحيث لايتعرضوا للاجهاد أو التعب بشكل مفرط قد يؤثر على صحتهم فى المستقل تأثيرا ضارا ... وذلك بتمكين العاملين من الحصول على قسط وافر من الراحة يحفظ لهم نشاطهم ويجددون فيه طاقاتهم حرصا على صحتهم طوال فترات العمل من حياة كل منهم وحرصا على الثروة البشرية وصالح الانتاج القومى .

هذا وينص قانون العمل على أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة كاملة ولصاحب العمل حق تنظيم فترات الراحة هذه مع عدم السماح بتشغيل العامل الذى يقل عمره عن خمسة عشر عاما أكثر من خمس ساعات بصفة مستمرة ، والذى يقل عمره عن ذلك أربع ساعات متوالية(١) .. مع مراعاة أن فترات الراحة لاتدخل فى ساعات العمل الفعلية ... ولوزير العمل حق تحديد الحالات أو الأعمال التى يتحتم فيها — لأسباب فنية — إستمرار العمل فيها دون فترة راحة وهى الأعمال التى يستمر التشغيل فيها دون توقف مع تناوب العمال فى العمل فى نظام الورديات الثلاث يوميا ، وكذلك العمل فى وحدات المرافق العامة مثل : المياه ، النور ، والعمل فى تشغيل الأقسام المسئولة عن تشغيل الآلات المولدة للقوى الكهربية ، والأعمال المكتبية التى لاتزيد ساعات العمل فيها عن سبع ساعات يوميا(٢) ... وتمتاز العاملة التى ترضع طفلها بفترتى راحة إضافية يوميا لاتقل كل منها عن نصف ساعة لإرضاع طفلها بالإضافة إلى مدة أومدد الراحة المقررة .وذلك خلال الثمانية عشر شهرا التالية للوضع(٣) ولاشك

---

(١) المادة رقم ١١٦ ، ١٢٥ من قانون العمل

(٢) قرار وزارى رقم ٦١ لسنة ١٩٠٦

(٣) مادة رقم ١٣٧ من قانون العمل .

أن العامل عند حضوره فى الصباح أوفى أول الوردية إلى عمله ، بعد فترة راحة مناسبة ، تجده واسع الصدر ، وعلى استعداد لتحمل المعابثات الثقيلة من زملائه ... بعكس الحال فى آخر الوردية أو فى آخر يوم العمل ، حيث الإجهاد والتعب لم يتركا شيئا من الراحة له . ومن ثم تكون روحه المعنوية منخفضة بعكس حالته فى الصباح ... بمعنى أن العامل المستريح تكون معنوياته مرتفعة ، والعامل المجهد تكون معنوياته منخفضة ، مما يؤكد أهمية فترات الراحة كعوامل مساعدة فى الإرتفاع بمستوى الروح المعنوية .

(ل) أجازات العاملين :

ويتصل براحة العامل — بصفة أساسية — موضوع الأجازات ... ولذلك يلتزم صاحب العمل طبقا للقانون[1] بما يلى :

(ا) إعطاء كل عامل أمضى فى خدمته سنه كاملة .. أجازه سنوية لمدة ١٤ يوما بأجر كامل ، تزاد إلى واحد وعشرين يوما عند ماتصل مدة خدمته إلى عشر سنوات ، وبصرف النظر عن عدد العمال فى المنشأة .

(ب) ليس للعامل ولا لصاحب العمل حق تشغيل العامل أثناء أجازته ولو كان ذلك بأجر إضافى ومخالفة ذلك تستوجب مسائلة كل من العامل وصاحب العمل .

(حـ) الأجازة السنوية (١٤ يوما) بأجر كامل ، حق للعامل سواء طالب أولم يطالب بها ، والمقصود بالسنة أنها ٣٦٥ يوما ، فإذا إنتهت السنه ، فإن للعامل الحق فى أجازة تعادل الأيام التى قضاها فى خدمة صاحب العمل ، فإذا بلغت مدة خدمة العامل عشر سنوات كان له الحق فى ٢١ يوما أجازة . وترك القانون لصاحب العمل حرية تنظيم الأجازات السنوية داخل منشأته طبقا لمقتضيات العمل .

وهناك نوع آخر من الأجازات ، وهو أجازات الأعياد[2] ، فقد نص

---

(١) المواد أرقام ٥٨ — ٦١ من قانون العمل

(٢) المادة رقم ٦٢ من قانون العمل والقرار الوزارى رقم ١١٢

قانون العمل على أن لكل عامل الحق فى أجازة بأجر كامل فى الأعياد وقدتم تحديدها بعشرة أيام هى أيام (رأس السنة الهجرية ، أول وثانى أيام عيدالفطر المبارك ، أول وثانى أيام الأضحى المبارك ، المولدالنبوى، شم النسيم ،عيدالعمال (أول مايو) ، عيد الجلاء (١٨ يونيو) ، عيد الثورة (٢٣ يوليو) .

وهذه الاجازات مستقلة عن كل يوم من الأجازات السنوية والمرضية ، ولصاحب العمل حق تشغيل العامل خلالها — إذا اقتضت ظروف العمل ذلك وليس للعامل حق الرفض — بشرط إعطائه أجراً مضاعفاً[1]. وإذا كان العمل فى تلك المنشأة من الأعمال التى لايمكن تعطيلها فى أيام أجازات الأعياد ، مثل (المطاعم ، المخابز ، المقاهى ، الفنادق، الملاهى ، البنسيونات، البيوت المفروشة والأندية ..) فإن القانون يجيز تشغيل العمال فى تلك المنشآت فى هذه الأيام بشرط حصول العامل على أيام أخرى تعويضاً عنها .[2]

ويعطى القانون للعامل المريض الحق فى أجازة يصل أجرها إلى ٧٠ ٪ من الأجر عن الأيام التسعين الأولى . و٨٠ ٪ من الأجر عن التسعين يوماً التالية ، أما إذا كان العامل منتفعاً بالتأمين الصحى ، فإن المعونة المالية يجب أن تعادل ٧٥ ٪ عن التسعين يوما الأولى ثم تزاد إلى ٨٥ ٪ عن التسعين يوما الثانية[3] . ويجوز أن تزيد الأجازة المرضية عن ١٨٠ يوماً فى حالة الأمراض المزمنة .. وحق العامل فى الأجازة المرضية ثابت مهما كانت طبيعة الأسباب التى أدت إلى الإصابة ولو كان ذلك راجعاً إلى خطئه .. أما إذا كان الإنقطاع بسبب مرض مهنى أو إصابة عمل فإن قانون التأمينات الاجتماعية ينظم إجازات وعلاج تلك الأمراض والإصابات .[4]

---

(١) المادة رقم ٦٢ فقرة رقم ٢ من قانون العمل

(٢) قرار وزارى رقم ١٤٣ لسنة ١٩٥٩ (٣) مادة رقم ٦٣ من قانون العمل

(٤) المادة رقم ١٩ من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤

ويجيز قانون العمل للعاملة — فى حالة الوضع — أنه «يجوز للعاملة أن تحصل على اجازة وضع مدتها خمسون يوما تشمل المدة التى تسبق الوضع والتى تليها بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا فيها التاريخ الذى يرجح حدوث وضعها ؛ ولايجوز تشغيل العاملة خلال الأربعين يوما التالية للوضع[1]» . والجواز هنا ينسحب على الأيام العشرة الأولى السابقة على الوضع . أما باقى أجازة الوضع فهى إجبارية ويعاقب صاحب العمل فى حالة مخالفة ذلك . . . وتلك الأجازة مستقلة عن الأجازات المرضية الأخرى، وللعاملة الحق فى أجازة الوضع فى حالة إخراج الجنين حيا أو ميتا من بطنها ، على حين أن حالات الاجهاض لاتستحق عنها العاملة أجازة وضع وإنما يجوز إعتبارها أجازة مرضية إذا كان رصيد أجازاتها يسمح بذلك . . . كل هذه الإجراءات والقواعد والتنظيمات تضمن للعامل كل ألوان الراحة التى تحفظ له صحته وتجدد معنوياته .

٤ - خدمات إنتقال العمال اليومية :

تعانى الدول الآخذة فى النمو من مشكلة عدم كفاية وسائل المواصلات ، ولذلك يعانى مواطنوها فى غدوهم ورواحهم من وإلى منازلهم وأعمالهم ، الأمر الذى ينعكس سلبيا على روحهم المعنوية، ولتجنب ذلك بالنسبة للعمال تقرر أنه إذا كان مكان العمل لا تصل إليه وسائل المواصلات العادية، فإن صاحب العمل يلتزم بتهيئة وسائل الانتقال ، والإلتزام هنا قاصر على نقل العمال من أماكن العمل إلى نقطة إبتداء المواصلات العادية .

غير أن بعض المشكلات تظهر عندما تكون إقامة العمال بعيدة عن أماكن العمل أو عندما تكون المنشأة فى مدينة أو حاضرة يقاسى سكانها من إزدحام وسائل المواصلات أو عند توافر هذين الشرطين مثل شركة صباغى البيضا وشركة الحرير الصناعى وشركة كفر الدوار للغزل والنسيج بكفر الدوار . . . هذه الشركات تبعد عن مدينة الإسكندرية ، بالإضافة إلى إزدحام وسائل

---

(١) المادة رقم ١٣٣ من قانون العمل .

المواصلات فى مدينة الإسكندرية .. ومن ثم فإن تلك الشركات توفر لعمالها — وغالبيتهم من مدينة الإسكندرية — توفر لهم عربات لنقلهم من الإسكندرية إلى مقار تلك الشركات وبالعكس ... وكذلك الحال بالنسبة للشركات التى تقع فى مدينة حلوان أو فى مدينة شبرا الخيمة أو فى أى ضاحية من ضواحى القاهرة... فإنها أيضا توفر العربات لنقل عمالها من القاهرة إلى مقار تلك الشركات وبالعكس .

وسياسة جمهورية مصر العربية(١) فى هذا الشأن تتفق مع توصيات مكتب العمل الدولى(٢) ، والتى تقترح تخصيص سيارات نقل خاصة بمؤسسات العمل للقيام بنقل العمال من أماكن العمل إلى أماكن إقامتهم، مع تشجيع نقابات العمال على إنشاء جمعيات تعاونية لنقل العمال بمعاونة من المؤسسات الصناعية ، .. أو منح إشتراكات مخفضة للعمال فى وسائل النقل والمواصلات العامة ، أو منحهم بدل إنتقال ، أو بتيسير شراء العمال للدراجات بالتقسيط المريح .

٥- الخدمات الصحية والطبية :

والخدمات الصحية والطبية مثل غيرها من الخدمات التى تغرى العمال بتفضيل العمل فى هذه المنشأة عن غيرها، على إعتبار أن مثل تلك الخدمات ذات أثر مباشر على الروح المعنوية ، وبالتالى على الإنتاجية . هذا وتعتبر الخدمات الصحية والطبية فى المنشأة دليلا على حرصها على القوى العاملة. وهى تشمل وقاية العاملين من الأمراض وتوفير وسائل الإسعاف والعلاج الطبى لهم ، والغرض الذى تهدف إليه المنشأة من خلال تقديم هذه الخدمات هو تهيئة الجو الطبى المناسب للعمل ، حتى لا يتعرض العمال للأخطار الصحية التى تلازم المجتمعات الآخذة فى النمو الصناعى Industrial Developing ويتوقف حجم الرعاية الطبية فى المنشأة على نوع النشاط الذى تمارسه وعدد العاملين بالمنشأة ..إلخ .

---

(١) المادة رقم ٩٤ من قانون العمل .

1 — I. L. Q. ; Recommendation (No. 102) , 1956

يوجب قانون العمل فى جمهورية مصر العربية على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبى فى المنشأة بنسبة عدد العمال ، فإذا زاد عدد العمال فى المنشأة الواحدة أو البلد الواحد أو دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متر على مائة عامل فإن على صاحب العمل أن يستخدم ممرضا ملما بوسائل الإسعاف الطبية لكل وردية عمل ، وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم فى المكان الذى يعد لهذا الغرض، وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج بدون مقابل... فإذا زاد عدد العمال طبقا للشروط السابقة عن ٥٠٠ عامل : فإنه يجب الاستعانة بالأطباء فى عياداتهم وعلاجهم ، وكذلك الإستعانة بالاطباء الاخصائيين فى العمليات الجراحية ، مع تقديم الأدوية المجانية .

ويجوز علاج المرضى من العمال فى المستشفيات الخيرية أو الحكومية أو الخاصة وعلى صاحب العمل فى هذه الحالة دفع مقابل نفقات الإقامة والعلاج والأدوية . وللعامل الحق فى الأجر بالنسب السابق الإشارة إليها خلال فترة المرض. ولقد صدر أخيراً تفسير جديد (١) للاجازات المستحقة للعمال المرضى بأمراض مزمنة . يتمشى مع النظرة الاشتراكية للعاملين ، بحيث يكون للمريض الحق فى أجازة مرضية بأجر كامل حتى يتم الشفاء من المرض أو تستقر حالته نهائيا ، باعتبار الأجر هو مصدر الرزق الأساسى للعامل . والدعامة الأساسية فى إستقراره العائلى . بل ومن العوامل التى تساعد على التعجيل بشفائه كما تؤكد ذلك دراسات وتطبيقات علم الاجتماع الصناعى .

وفضلا عن ذلك فقد أوجب القانون على صاحب العمل أن يعهد إلى طبيب أو اكثر بفحص عماله إذا كانوا معرضين الإصابة بأحد الأمراض المهنية وذلك فى مواعيد دورية معينة تتراوح بين ستة شهور وسنتين تبعا لنوع المهنة السائدة فى المنشأة . .

---

(١) القرار الوزارى رقم ٤٨ لسنة ١٩٦٧ المنفذ للمادة ١٠٠ من القانون رقم ٩١ لسنه ١٩٥٩

وإذ كان المثل العامى يقول : إن الناس من خوف الفقر فى فقر ، فإننا نقول أيضاً إن الناس من خوف المرض فى مرض . . . على أنه فى ضوء الظروف والإمكانات المتاحة السالفة الذكر لا يمكن الخوف من المرض على إعتبار أن الخدمات الطبية والصحيةالسابقة الذكر كفيلة بعلاج كل مرض وبشكل ميسور . . ولذلك فإن روحهم المعنوية من جهة توافر العلاج تكون مرتفعة بلا ريب .

٦ - خدمات التغذية :

تختلف ساعات العمل من دولة إلى أخرى ، ومن إقليم إلى آخر ، بل ومن منشأة إلى أخرى ، ومن صناعة إلى أخرى تبعا لنوع العمال (ذكور - اناث) أو السن (كبار أو احداث) وتبعا لطبيعة العمل . وينص قانون العمل فى جمهورية مصر العربية على أنه يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لايتطلب وجود العامل فى مكان العمل أكثر من إحدى عشر ساعة فى اليوم الواحد بالنسبة للعمال الكبار ، أما العمال الذين تقل أعمارهم عن خمسة عشر عاما فإنه لا يجوز إستمرار وجودهم فى العمل أكثر من سبع ساعات فى اليوم الواحد ... ولايستطيع العامل أن يبقى طوال هذه المدة فى العمل بدون تناول وجبة غذائية خفيفة على الأقل ... ولذلك تحرص كثير من الشركات — كنوع من الحوافز غير المباشرة — على توفير الأماكن اللائقة والمناسبة لتناول الطعام ، وتقديم وجبات غذائية مناسبة وتوفير المياه النقية للشرب وكذلك المقاصف أو البوفيهات ... ذلك أن إستمرار مستوى إنتاجية العامل يرتبط إرتباطا مباشرا بصحته ، (وصحة العامل تعتمد على تغذيته ، فالتغذية هى مصدر الطاقة التى تمكن العامل من أن يعيش وأن ينتج) وهناك مستويات متفق عليها فى تحديد الطاقة أو السعرات الحرارية التى يحتاج اليها الإنسان للقيام بالأعمال المختلفة ، وما يحتاجه العامل لنموه الجسمانى . ومن الشروط التى يجب توافرها فى طعام الإنسان بصفة عامة مايلى :

(ا) إحتواؤه على كافة العناصر الغذائية الضرورية الميسور هضمها، وبكميات كافية.

(ب) إحتواؤه على كمية كافية من السوائل اللازمة.

(ج) أن يكون ميسرا من ناحية الوفرة أو الثمن.

(د) أن يكون متفقا مع عادات وميول وأذواق الآكلين.

ومن الضروري أن تكون الوجبات التي تقدم للعاملين في المنشآت الصناعية متكاملة مع مايتناوله العامل من وجبات في منزله أو خارج العمل. ولذلك فقد حددت وزارة العمل [١] المواصفات والشروط المتطلبة في الوجبة الغذائية ومقدارها، وقد تضمنت تعليمات الوزارة نماذج لتسع وجبات غذائية تقوم في الغذاء أو العشاء.. وثلاث وجبات تقدم في الإفطار، ومن الضروري تقديم وجبات تحتوي على اللحوم ثلاث مرات أسبوعيا على الأقل.

غير أن التغذية في الشركات الصناعية قد تكون اختيارية أو إجبارية، حيث ينص قانون العمل [٢] على إلزام صاحب العمل الذي يستخدم عمالا في الأماكن البعيدة عن العمران، وأن يوفر لهم التغذية بأسعار لاتزيد عن ثلث تكاليفها، وبشرط ألا يجاوز مايؤديه العامل عن الوجبة الواحدة عشرين مليما فقط.. وقد تقدم تلك الواجبات في ورديات الليل أو النهار وقد تقدم جافة ليلا أو مطهية نهارا.. وتقدم كثير من الشركات الصناعية، تقدم الشاي واللبن وأحيانا كمية من العدس المطهي. وقليل من تلك الشركات الصناعية التي تقدم الوجبات الثلاث.

هذا ونادرا ماتقدم بعض الشركات تلك الوجبات الغذائية بالمجان، وإن حدث هذا فإن تلك الوجبات المجانية تكون غير كافية من حيث قيمتها الغذائية، وقد يشترك العمال في ثمنها بدفع ثلث الثمن أو عشرين مليما أيهما أقل، لاسيما

(١) قرار وزاري رقم ١٤٦ لسنة ١٩٥٩.

(٢) المادة رقم ٦٤ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

فى الشركات التى تقع فى محافظات البحر الأحمر ومطروح . وتقتصر مساهمة باقى الشركات الصناعية على تهيئة المكان الملائم لتناول الغذاء . وبذلك يتحمل كل عامل نفقات ما يتناوله من وجبات غذائية . وإذا كان المشرع قد حرص على النص على إشباع الدوافع البيولوجية للعامل ، فإن ذلك لأن عدم إشباعها يؤدى إلى إنخفاض قدرة العامل على العمل . ومن ثم يتعرض للإجهاد والتعب ، اللذين تلازمهما الروح المعنوية المنخفضة . . . وعلى هذا فإن توفير التغذية بالأسعار المقدور عليها ومن الأنواع التى يزيد الإقبال عليها ، مما يساعد على رفع مستوى الروح المعنوية .

٧ ـ خدمات راحة العاملات ودور الحضانة :

للعاملات ـ أكثر من العمال ـ امتيازات كثيرة للراحة ، حيث ينص قانون العمل [١] على إلزام صاحب العمل بتوفير المقاعد اللازمة لراحة العاملات أثناء العمل إذا كانت طبيعة أعمالهم تستلزم ذلك ، كما ينص على إلزام صاحب العمل الذى يستخدم مائة عاملة فأكثر ـ فى مكان واحد ـ بإنشاء دار الحضانة طبقاً للشروط والنظم التى تحددها وزارة العمل وما تتحمله كل عاملة مقابل إنتفاعها بتلك الدار .

ومن شروط إستخدام دور الحضانة :

(ا) تستقبل دار الحضانة بالمنشأة الصناعية أطفال العاملات الذين تتراوح أعمارهم بين ثلاثة شهور وست سنوات .

(ب) يشترط أن تكون الدار قريبة من مكان العمل ، وبحيث لا يكون موقعها ملاصقاً لأى جزء من مكان العمل ، لاسيما الأماكن التى توجد بها أو تتولد عنها مواد تسبب تلوث الجو مثل الأبخرة والدخان والغبار والزغب وغير ذلك من المخلفات الصلبة أو السائلة أو التى تنبعث عنها الضوضاء .

(١) المادة رقم ٣٩ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ و القرار الوزارى رقم ٦٨ لسنة ١٩٦١

(ج) أن تكون الدار حديثة البناء وإرتفاع جدرانها لا يقل عن ثلاثة أمتار ونصف المتر وأن تكون مزودة بالنوافذ والأبواب التي تسمح بالتهوية الجيدة .

(د) أن يكون لكل طفل الملابس والفوط والصابون اللازم مفترة وجوده في الدار ، وأن يصرف له كمية لا تقل عن نصف كيلو من اللبن الطازج .

ولكل دار من دور الحضانة لائحة (تعتمد من وزارة العمل) تحدد كيفية إدارتها ، ومن الضروري أن يكون لها مجلس إدارة ، وقد يشترك في عضوية هذا المجلس مندوب عن وزارة العمل (الإدارة العامة للتفتيش العمالي) بناء على طلب مجلس الإدارة للدار . وفي هذه الحالة يكون لهذا العضو حق رئاسة المجلس ، ويجب أن تشتمل تنظيمات الدار على إجراءات للقبول ولنظام العمل وللأسلوب التربوي ونظام للخدمة الطبية ، وخدمات التغذية والبرنامج اليومي للرعاية العامة للاطفال وملابسهم ومشرفات الأطفال المطلوبين لها .

وتؤدي العاملة التي ترغب في الإنتفاع بخدمات الدار ، اشتراكا شهريا يعادل ٥ ٪ من أجرها عن الطفل الواحد وبحد أدنى خمسين قرشاً شهريا ، وعن الطفل الثاني إذا وجد في نفس الوقت مع الطفل الأول ٤ ٪ وبحد أدنى ٩٠ قرشا شهريا عن الطفل الأول وشقيقه ، وعن الطفل الثالث إذا وجد في نفس المكان مع شقيقه ٣ ٪ وبحد أدنى ١٢٠ قرشا عن الأشقاء الثلاثة شهريا .

ويجوز لصاحب العمل أن يعهد إلى إحدى المؤسسات الخاصة بتوفير هذه الخدمة للعاملات في المنشأة ، أو أنه يشترك مع زملائه من أصحاب العمل في توفيرها . ولهذه الدور أن تقبل الهبات والمنح والوصايا لتحقيق أهدافها الاجتماعية .

بيد أن هناك فقرة وردت في نص القانون ، وهي ضرورة تواجد العاملات المائة في مكان واحد وهو أمر نادر الحدوث . ومن ثم فإن غالبية المنشآت الصناعية في القطاعين العام والخاص تتهرب من إنشاء دور الحضانة .. بالرغم

من أن العاملة التى تعمل وهى قلقة على طفلها لغيابها عنه فترة طويلة قد تتعرض للحوادث فضلا عن انخفاض إنتاجيتها ولجوئها إلى التحايل للحصول على الأجازات بكل أنواعها حتى تكون بجوار طفلها أطول مدة ممكنة . . . والسيدة العاملة التى لاتجد رعاية لطفلها فى المنشأة التى تعمل بها ، فإن روحها المعنوية سوف تكون منخفضة ، ويعلو وجهها الإكتئاب والضيق طوال النهار ، فضلا عما تكبته فى نفسها ممـا يؤثر على صحتها النفسية . . . الأمر الذى ينعكس سلبياً على إنتاجيتها ... وتكون الشركة بذلك أكثر خسارة من العاملة ، عما لو قامت بانشاء دار للحضانة .

٨ ـ الرعاية الاجتماعية للفئات الخاصة :

ينص قانون العمل على تشغيل ٢٪ من خريجى جمعيات التأهيل المهنى فى الشركات الصناعية فى المهن التى تم تدريبهم عليها ، كما أن على أقسام الرعاية الاجتماعية بالمؤسسات الصناعية مساعدة العامل على مواجهة صعوبات الاجتماعية والنفسية والمادية التى تواجهه أو تواجه أسرته ، وكذلك مساعدته على النمو والتكيف الاجتماعى مع جماعته أو السير فى الاتجاه السليم نحو العمل الجماعى، واكتساب المهارات التى تساعده أيضاً على التدرج والنمو فى العمل .

وتقوم الرعاية الإجتماعية بصفة عامة على أساس توفير وتنظيم أنواع مختلفة من الخدمات للعاملين ، مثل خدمات الإسكان ، التعاون الإستهلاكى ، التغذية ، شغل أوقات الفراغ ، توفير الفرص والأدوات والملابس اللازمة لممارسة الألعاب الرياضية . . . وتهتم كل شركة فى الوقت الحالى — تقريبا — بإنشاء نادى رياضى ليمارس فيه عمالها هواياتهم الرياضية . وكثير من الشركات تشكل من بين عمالها فرقا فى الألعاب المختلفة وتتيح لهم فرصة ملاقاة فريق الشركات الأخرى فى مباريات رياضية يمكن أن تسمح — إذا ما أجريت فى فى جو رياضى سليم — بزيادة درجة انتماء العامل إلى منشأته التى يعمل فيها ، فضلا عن حالات إرتفاع الروح المعنوية فى حالات تفوق الفريق الرياضية لتلك الشركة على الفرق الرياضية أو بعضها فى الشركات الأخرى .

٩ - خدمات التأمينات الاجتماعية :

هذا وتعتبر التأمينات الاجتماعيةمن الحوافز الجماعيةغير المباشرة، كما تعتبر دعامة أساسية من الدعامات الضرورية لضمان مستوى مناسب من الروح المعنوية للعاملين ... ولذلك أكد الميثاق الوطني [1] أنه (. . . ومن ناحية أخرى فإن الصناعة تطور شكل المجتمع في مصر تطورا ثوريا بعيد الأثر ... وأن النجاح الذي حققته الصناعة منذ بدأت برامجها في مصر كان السند العملي للحقوق الثورية التي حصلت عليها الطبقة العاملة ضمن قوانين يوليو ١٩٦١ :

إن هذه الحقوق الثورية جعلت الآلات ملكا للعمل، ولم تجعل العمل للآلات .

لقد أصبح العامل هو سيد الآلة ،ولم يعد أحد التروس في جهاز الإنتاج).

ومن هذه الحقوق الثورية التي أوردها الميثاق ، أن التأمينات الاجتماعية ضد الشيخوخة وضد المرض ، لابد من توسيع نطاقها بحيث تصبح مظلة واقية للذين أدوا دورهم في النضال الوطني وجاء الوقت الذي يجب أن يضمنوا فيه حقوقهم في الراحة المكفولة بالضمان » [2] .

والتأمينات الاجتماعية في المجال الصناعي هي تلك التي تهدف إلى حماية العامل وأسرته من مخاطر الشيخوخة والعجز والبطالة والمرض والوفاة وإصابات العمل ، وتمثل هذه الخدمة الاجتماعية أهمية كبيرة فيما تحققه من توفير الأمن والإستقرار اللازمين للعاملين وتدفع عنهم وعن ذويهم شرور الفاقة والحرمان ، الأمر الذي تنعكس آثاره على زيادة إنتاجية العمال. وبقدر ما للتأمينات الاجتماعية من ضرورة اجتماعية فإن لها أيضا ضرورة اقتصادية بما تحققه من أثر في استقرار العمالة وزيادة الكفاية الإنتاجية وتدعيم الاقتصاد القومي .. وهي وثيقة الصلة بشروط العمل بما توجده من استقرار في علاقات

(١) الميثاق الوطني . الباب السابع ، طبعة مصلحة الاستعلامات ، صفحة ٨٠

(٢) المرجع السابق صفحة ٧٦

العمل ، فضلا عن إعتبارها إحدى مظاهر علاقات العمل أثناء التعاقد وما بعد التعاقد .

وعلى هذا فإنه إذا كانت الأجور ، ساعات العمل ، وظروف العمل المناسبة ، بمثابة تأمين للعامل على يومه ، فإن التأمينات الاجتماعية تعتبر بمثابة تأمين للعامل فى حاضره ومستقبله بل ومستقبل عائلته من بعده . والأمان فى الحياة من أكبر عوامل رفع الروح المعنوية بين العاملين وغير العاملين .

١١ - الخدمات الترويحية :

وهى الخدمات التى تقوم على تنظيم واستثمار أوقات فراغ العاملين بصورة تسهم فى تطوير وتنمية شخصياتهم ، بالشكل الذى يمكنهم من المساهمة الفعالة فى تقدم المجتمع ، فضلا عن رفع كفايتهم الفكرية والثقافية والبدنية ، وتعمل على ضمان استفادتهم صحيا ونفسياً من أنشطة أوقات الفراغ والأجازات ، كما تسهم فى تحقيق الرفاهية لجموع العاملين .

وللخدمات الترويحية أهميتها فى مساعدة العمال القادمين من البيئات الزراعية للعمل فى البيئات الصناعية على تمثل أو إستمثال عناصر ثقافة المجتمعات الجديدة بحيث يمكن إنتقالهم من ثقافتهم الريفية إلى الثقافة الصناعية بدون إضطرابات إجتماعية كما تساعدهم على الاستقرار الاجتماعى ، فمن خلال البرامج الترويحية يجد هؤلاء العمال الفرصة الإندماج مع زملائهم الجدد وتكوين صدقات معهم تعوضهم عن صداقاتهم القديمة وتعطيهم الفرصة للإنتماء لهذا المجتمع الجديد . وهذا الإنتماء وتلك الصداقات تجد مناخها المناسب داخل الأندية الرياضية والاجتماعية ومن خلال عضوية فرق الجوالة والكشافة وجماعات الموسيقى والفنون الشعبية وإقامة المعسكرات والمصايف التى تقام للعمال وأفراد أسرهم . وذلك الى جانب النشاط الثقافى الخلاق الذى يتيح للعمال الانتجاه نحو تنمية مستواهم الفكرى والعلمى بالدراسة النظرية والمشاهدات الفعلية والتدريب الإدارى والإنخراط فى برامج التدريب لرفع مستوى المهارة up—grading

ومن المؤكد أن مشروع مكافحة الأمية بين عمال الصناعة سيتحقق له النجاح من خلال الأنشطة الرياضية والترويحية، فضلا عن حاجة عمال الصناعة القادمين من البيئات الزراعية إلى التمارين الرياضية التي تعيد تشكيل عضلاتهم بما يتفق ومهارات المهن الجديدة . ومن هنا فإن مكافحة الأمية بالإضافة إلى التدريبات الرياضية ستساعد العمال على إدراك أحوال وظروف المجتمع الاقتصادية والاجتماعية ، ذلك الإدراك الذي سيدفعهم إلى التجاوب مع حاجات المجتمع .

هذا وتعمل المشروعات الصناعية الكبرى في مصر على إنشاء نوادي إجتماعية وثقافية ورياضية للعاملين بها حيث توفر لهم فرصة تعلم القراءة والكتابة لمن لا يعرفونها، كما توفر فرص إستكمال الدراسة والحصول على بعض الشهادات الدراسية . . . ومن الناحية الاجتماعية تفتح هذه النوادي أبوابها لأسر العمال ، وبذلك يجد العمال وأسرهم البيئة الاجتماعية المنظمة والتي يخطط لها بواسطة الأخصائيين الاجتماعيين بالصورة التي تتيح إستثمار طاقات العاملين وأسرهم وتوجيهها إلى ما فيه خيرهم وخير المجتمع .

ومن الضروري أن يكون النشاط الرياضي بمثابة وسيلة لبث القيم الأخلاقية في نفوس العمال لاسيما ما يتعلق منها بالمنافسة البناءة البعيدة عن الحسد والبغضاء، بالإضافة إلى بث روح الأخوة واحترام النظام والإسراع للمساعدة والتعاون والتعود على العمل في جماعة أو فريق . علماً بأنه من الضروري أن تتناسب الأنشطة الرياضية التي تتاح للعمال مزاولتها داخل ناديهم ونوع العمل الذي يقوم به كل منهم، حتى لا تصبح ممارسة الرياضة سبباً إضافيا لإجهاد العمال فوق إجهاد العمل .

ومما يلاحظ أن أسلوب تدليل الرياضيين قد انتقل إلى الشركات الصناعية، حيث يدلل الرياضيون على حساب العمل والإنتاج تحت زعم إمتيازات التفوق الرياضي .

ومن ثم تصبح ممارسة النشاط الرياضي وسيلة من وسائل التهرب من العمل،

وبالتالى تنخفض معدلات الأداء ، على حين أن ممارسة الأنشطة الرياضية الهدف منها زيادة — لا انخفاض — معدلات الأداء .

ومن الأنشطة الترويحية الأخرى التى ينبغى أن تحظى باهتمام المتخصصين فى الخدمة الاجتماعية العمالية ما يلى :

— الرحلات ، وهى من أهم وسائل الترفيه والتثقيف عن العمال ، فضلا عما تضيفه من المعلومات الجديدة إلى معلومات العمال . ومن الضرورى أن تنظم بحيث لا يحظى بها البعض على حساب البعض ، وإنما ينبغى أن تكون دورية لتنمية الإحساس القومى لدى العاملين وللتنفيس الانفعالى عنهم .

— التمثيل ، ويمكن أن يمارس فى قاعات المحاضرات أو فى الصالات الكبرى داخل النوادى ومن الضرورى إختيار المسرحيات الكوميدية الهادفة لتمثيلها بواسطة فرق التمثيل العمالية ، لتكون مشاهدتها فرصة لتغيير جو العمل الرتيب وما ينطوى عليه من ضوضاء ، الأمر الذى يساعد العمال على تجديد قواهم البدنية والعقلية .

— الجوالة ، وهى نشاط رياضى واجتماعى يساعد على بث روح النظام بالمصنع ، لاسيما من خلال الاشتراك فى الاحتفالات القومية والاجتماعية وكذلك من خلال اشتراكهم فى نوبات حراسة المشروع ، الأمر الذى يساعد تنمية شعور المشاركة والملكية والواجب تجاه المشروع الذى يعملون فيه ، كما تساعد عملية تبادل الأدوار بين الحراس وبين العاملين فى المصنع على تنمية الإحساس بملكيه المشروع ومن ثم المحافظة عليه ، لاسيما وإن الإحساس بملكية المشروع من جانب العاملين لم يعد موجودا فى هذه الأيام .

— المصايف ، وهى نوع من التغيير الاجتماعى والنفسى الضرورى للعاملين ، وقد تنبهت كثير من الشركات لأهمية التصييف بالنسبة للعاملين وعملت على تأجير بعض الشواطىء مع إقامة استراحات أشبه بالفنادق لعمالها لكى يقضى كل من يرغب منهم فترة على الشاطىء تساعد على تجديد قواه البدنية والعقلية .

وأحيانا يكون التصييف على شكل معسكرات، ولأهمية تلك المعسكرات، نجد أنه من الضرورى أن تساهم النقابات واتحادات العمل فى توسيعها .

١٣ ـ الخدمات الاسكانية :

لقد أصبحت راحة العامل واستقراره من أهم عوامل رفع روحه المعنوية، ولذلك يوجب التشريع على أصحاب الأعمال فى الأماكن النائية البعيدة عن العمران ، توفير المساكن للعاملين بأجور يحددها القانون وتكون فى متناول العاملين . ومن هنا،فإن مساهمة الإدارة فى الخدمات الإسكانية فى كل أو بعض هذه المجالات تكون على النحو التالى :

ـ حث السلطات العامة أو المحلية على توفير المساكن الشعبية والمتوسطة فى البيئات الصناعية ، مع إشتراط خصم قيمة الإيجارات من أجور العمال بواسطة المصانع والشركات .

ـ تقديم النور والمياه من مرافق الشركة لمساكن العمال إذا كانت أقرب من المرافق العامة كما هو الحال فى شركة تقطير السكر بالحوامدية .

ـ منح قروض للعمال الذين يرغبون فى بناء مساكن خاصة إذا كانت تقع فى نطاق المصنع أو الشركة .

تشجيع إنشاء الجمعيات التعاونية الإسكانية ومدها بالقروض والتسهيلات التى تمكنها من توفير المساكن المناسبة للعاملين .وذلك بالإضافه إلى منح علاوة سكن ، لتشجيع العمال على الإقامة بجوار الشركات والمصانع .

ـ إنشاء صندوق مشترك بين شركات القطاع العام والخاص المتجاورة ، وتكون المساهمة فيه بنسبة عدد العاملين ، وتكون مهمة هذا الصندوق هى توفير المساكن للعاملين فى الشركات المشتركة فى الصندوق .ويكون من اختصاصات الصندوق أيضاً إنشاء مكتب استعلامات إسكانى للبحث عن المساكن الخالية التى يمكن أن يقيم فيها العمال ، وكذلك توفير المرافق الضرورية للمجتمعات السكنية الصناعية مثل المدارس والمستشفيات وما إلى ذلك .

١٣ — الخدمات الاستهلاكية :

قلما يخلو مصنع أو شركة من جمعية تعاونية استهلاكية مثل تلك التى شاهدناها فى كثير من الشركات مثل شركة السكر بالحوامدية وغيرها ، حيث توفر هذه الجمعيات للعاملين مختلف السلع الاستهلاكية بصورة مريحة ، بدلا من تركهم ينتظمون فى طوابير أمام الجمعيات الاستهلاكية العامة دون الحصول على شىء ، والخدمات الاستهلاكية تشكل عنصرا أساسيا من عناصر رفع الروح المعنوية ، فضلا عن مساهمتها فى رفع القوة الشرائية لأجور العاملين ، حيث تخلصهم من عواقب الأسعار المرتفعة وجشع الوسطاء الذين يستغلون حاجة المستهلكين للشراء بالأجل ليوقعوا بهم ويستنفدوا كل مدخراتهم .

وتعمل شركة السكر بالحوامدية على سبيل المثال على توفير المكان المناسب للجمعية الاستهلاكية العمالية مع تزويده بالمياه والإنارة ، وتعفيها من أجور العاملين فيها وتوفر لها وسائل النقل المجانى ، بالإضافة إلى التسهيلات التى يقوم بها كبار العاملين[١] بها مع مختلف الجهات لتيسير حصول الجمعية على السلع الضرورية مثل الشاى والأقمشة والكستور والدجاج واللحوم وما الى ذلك . ومن هنا يجد كل عامل حاجياته بشكل ميسور ، الأمر الذى يدفعه إلى مضاعفة جهده من أجل زيادة الانتاج .

١٤ — صناديق القروض الزمالة :

لعل الملاحظة المباشرة تؤكد لنا سوء أساليب إنفاق العاملين لدخولهم بصفة شبه عامة فى مصر ، الأمر الذى يعرضهم لمفاجآت لا يستطيع كل منهم تجاوزها بمفرده . ومن هنا تعمل بعض الشركات على إنشاء صندوق للقرض الحسن ، وتمويله بصورة مباشرة من حصيلة أموال الغرامات . أو تموله

(١) الأستاذ عبد الرحيم الميسوى نائب المدير الإدارى للشركة ، والذى يتولى إجراء الاتصالات من أجل حصول الجمعية الخاصة بالشركة على احتياجاتها من مختلف الجهات ويساعده كل من الأساتذة فؤاد رمضان وعزت محمود عزت .

بالاشتراك مع النقابة وذلك لمنح قروض للعمال فى حالات الطوارىء كولادة طفل للعامل أو وفاة أحد أفراد أسرته أو فى حالة إضطراره لإجراء عملية جراحية لأحد أفراد الأسرة . أو فى حالة إلحاق أولاده بالمدارس ، أو فى حالة إنهيار مسكنه أو إحترافه . ويراعى أن يكون القرض فى حدود إمكانات العامل . بحيث يمكنه تسديده على أقساط ميسرة ، وبدون أزمات اقتصادية .

وإلى جانب صناديق القروض توجد صناديق للزمالة ، تمول باشتراكات من العمال ، وتتولى مساعدة أعضائها فى حالات الكوارث أو الشدائد . ومثل تلك الصناديق تنظم طبقا للوائح محددة . ويتولى العمال بأنفسهم إدارة شئونها .

تلك هى الخدمة الاجتماعية العمالية وعلاقتها بالروح المعنوية وضرورتها فى المجتمعات الآخذة فى النمو .

١٥ — خدمات فض الشكاوى :

أوضحت تجربة (هاوثورن) الشهيرة فيما يتعلق بالشكاوى ، أن الحياة الإنسانية ليست خاضعة لذلك الترابط المنطقى البسيط ، فقد حدث مرة أن أزيلت أسباب شكوى بعض العمال أملا فى القضاء عليها ، غير أنه حلت شكاوى جديدة محل الشكاوى القديمة . ومعنى ذلك أن الشكاوى لن تنته .

وحدث عكس ذلك مرة أخرى . فقد ترك الوضع محل الشكوى كما هو ، عندما اشتكت إحدى العاملات من رداءة الطعام وقلة كميته ، ثم مدح العاملة نفسها لجودة الطعام وزيادة كميته بعد ذلك بأيام قليلة . لا لشىء إلا لمجرد وعد من الذى تسلم الشكوى بتبليغ وجهة نظرها للإدارة . وأنه سيعمل بذلك على تغيير الطعام ، بينما هو لم ينقل وجهة نظارها إلى الإدارة كما وعدها ، وبالتالى لم تقم الإداوة بتغيير نوعية الطعام وكميته . . وكان تفسير ذلك لأن

مجرد إحساس العاملة بأن شكواها كانت موضع الرعاية والاهتمام ، كان ذلك سببا كافيا لإزالة شكواها ، وترتب على بحث هذا الموضوع أن كثيرا من العمال لا يطلبون فى شكاواهم إتخاذ اجراءات معينة ، ولكن مجرد التنفيس Catharsis كان كافيا بالنسبة لهم .

ونحن لا نشك فى جدوى التفتيش ، ولكن عرض الأمر على هذه الصورة يصور هذه العاملة وزميلاتها على أنهن لا يملكن القدرة على التمييز بين نوعيات الأطعمة وكمياتها وهو أمر مستبعد تماما . . لذلك نرى أن الاهتمام بالشكاوى يجب أن يكون اهتماما جديا ، فالشاكى يشعر بظلم ، وهذا الشعور يسبب له الاكتئاب النفسى والتشتت الذهنى . . . الأمر الذى يعرضه للاصابات المهنية وانخفاض الانتاجية ، ولذلك فانه من الضرورى العمل على إزالة أسباب الشكوى . وليس معنى ذلك أن كل صاحب شكوى على حق . . فقد تكون الشكوى نتيجة لسوء فهم فى تفسير اللوائح أو القوانين أو الشعور بالتفرقة على أية صورة من الصور ، وقد تكون للشكوى أسباب واقعية ،

ذلك أن عدم النظر فى الشكاوى أو اتخاذ إجراءات روتينية فيها تنتهى دائما بحفظها ، أو تحريض الملاحظين والرؤساء على اضطهاد أصحاب الشكاوى والكيد لهم . . كل ذلك من عوامل هدم الروح المعنوية فى المنشأة ، كما أن أسلوب التحقيق فى الشكاوى إذا لم يقم على احترام مشاعر الشاكى ومستوى تفكيره يزيد الطين بلة . ومن ثم فان أسلوب التحقيق فى الشكاوى ينبغى أن يسير فى جو هادىء وبعيدا عن الفصاحة الجدلية لمجرد إثبات قدرة المحقق على التلاعب بالالفاظ للإيقاع بالشاكى بغية إضاعة حقه ، أو إشعاره بمهانة الجهل . كل ذلك أيضا يؤدى إلى خفض الروح المعنوية بالشركة .

نخلص من هذا إلى أنه على المحقق أن يدرك أن شعور الشاكى بعدالة حكمه — مهما كان هذا الحكم منصفا — لن يتأتى إلا إذا كان الشاكى فى حالة هدوء واقتناع . وقد يشعر الشاكى خلال تحقيق شكواه أنه لم يكن على حق .

أو أن السبب الذى من أجله قدم الشكوى كان سببا واهيا .. ومن ثم يبدى رغبة فى التراجع عن شكواه ، وعلى هذا فان على المحقق أن يشجعه على التراجع بالاشادة بنضج تفكيره وإحساسه بالمسئولية ، حتى لا يشعر الشاكى بالإحراج ، الأمر الذى يجعله يصر على شكواه . . . وإذا كانت سلطات المحقق تسمح له برفض الشكوى فى حالة الإصرار عليها بالرغم من عدم وجود أساس لها ، فإن على المحقق أن يؤكد للشاكى أسباب رفضها ، وأنه تمت دراستها وتبين عدم وجود مبررات قانونية لها . . أما إذا كان الشاكى على حق وسياسة المنشأة لا تسمح بانصافه فإن على المحقق إبلاغ الشاكى ذلك صراحة ، ودون استخدام عبارات لولبية لا جدوى منها .

أما إذا كانت الشكاوى شخصية ، أى بين العامل ورئيسه ، فإنه من الضرورى التحقيق فيها مع كل منهم على حدة . . . حتى لا يتعرض العامل للاضطهاد من رئيسه . . . أما إذا كانت من عامل ضد زميله ، فانه من الأجدى إجراء مواجهة بينهما حتى يقضى على المبالغة فى الوقائع التى تذكر فى الشكاوى .

ولقد سادت هيئاتنا ومؤسساتنا ومصالحنا طريقة خطيرة تهدد علاقات العمل بأخطر العواقب ، وهى أن الرؤساء والمديرين لا يجدون الوقت الكافى النظر فى الشكاوى ومتابعة العاملين فى أعمالهم بحيث يكون لدى كل من الرئيس أو المدير صورة حية عن مهارة هذا العامل وعدم مهارة ذاك . . عن إخلاص هذا العامل وعن تكاسل ذاك . . . الخ ومن ثم يتخذ كل منهم من بعض أفراد سكرتاريته — وما أكثرهم — عيونا له ، بحيث ينقلون له وجهات نظرهم حول العاملين بالمنشأة أو المصلحة . . . ويقوم الرئيس أو المدير بناء على ذلك باعداد التقارير السرية وتوزيع المكافآت التشجيعية والحوافز وغير ذلك من المزايا . . . ولما كان بعض العاملين الكسالى بل والمستهترين قد فطن إلى ذلك ، فانهم يشترون رضاء أهل السكرتارية

بأساليب غير إسلامية الأمر الذى يترتب عليه حصول هؤلاء الكسالى المستهترين على أعلى الدرجات فى التقارير السرية ، وعلى أكبر المبالغ من المكافآت التشجيعية والحوافز ، وعلى أوفر المزايا الأخرى ، بينما يقل ما يحصل عليه المخلصون الشرفاء عن ذلك بكثير وقد يحرمون من كل ذلك ... الخ .

نخلص من هذا إلى أنه من الضرورى ترشيد أساليب التحقيق فى الشكاوى وإلغاء طريقة « المحولجية » التى استحدثت أخيرا فى معالجة الشكاوى وأساس هذه الطريقة هى تحويل الشكوى إلى المشكو فى حقه للرد عليها ، وينتهى الأمر إلى مجرد اعتبار الشكوى « طعم » لاصطياد الشاكى بمعرفة المشكو فى حقه لكى يسيمه الخسف والهوان ، الأمر الذى يدفع الكثير من العاملين إلى السكوت عن شكاواهم على مضض ، بل ويكبتونها فى ضمائرهم مما يؤذى صحتهم النفسية ... ومن هنا تنخفض روحهم المعنوية بدرجة خطيرة ، كما تزول درجة إنتماؤهم لا لجهة العمل فحسب بل وللوطن كله . . وتلك أخطر العوامل على الروح المعنوية ... ومن جهة أخرى فان هذا الأسلوب فى معالجة الشكاوى قد أدى إلى السكوت عن فساد كبار المسئولين أو بعضهم فى الشركات إطمئنانا منهم إلى تكميم الأفواه عن طريق اضطهاد كل ذى شكوى ، أو إنتفاء كل شكوى تشير إلى فسادهم وإفسادهم .

وترتيبا على ذلك فانه يمكن تحديد المعنى الإجرائى للروح المعنوية بصورة دقيقة وذلك عن طريق :

١ — دراسة وقياس الروح المعنوية فى المنشأة وتحديد مستواها .

٢ — الاستفادة من نتائج دراسات رفع الروح المعنوية .

وإذا سلمنا جدلا بأن الروح المعنوية هى « مدى شعور العاملين بقدراتهم على إشباع حاجاتهم المختلفة من خلال إعمالهم الحالية ، وإذا حددنا بصورة أولية حاجات الإنسان الأساسية فى النواحى التالية :

(ا) حاجات أوليه : مأكل ، ملبس ، مأوى ، أمان .

(ب) حاجات اجتماعية : إنتماء ، زمالة طيبة ،استحسان اجتماعى ،مساعدة الآخرين ، الشعور بالعدالة .

(د) حاجات أخرى : استقرار فى العمل ، توافر الضمانات الاشتراكية للعاملين فى المنشأة ، خدمات كافية ، توافر عوامل التقدم الفكرى ، المهنى ، الاقتصادى ، والاجتماعى .

وإذا تم تحديد الحاجات الأساسية للإنسان على هذا النحو ، فإن الروح المعنوية تكون — فى إيجاز — ، حالة الشخص من إرتياح أو عدمه فى حياته الاجتماعية ، فليست الروح المعنوية سمة نفسية موحدة ، بل تنطوى على فكرة توافق الشخص مع المجتمع ،وإذا قسمت تبعا للمواقف الاجتماعية، مثل الروح المعنوية فى الصناعة . الروح المعنوية فى المجتمع ، الروح المعنوية فى الكلية ، والروح المعنوية فى الجيش ، والروح المعنوية القومية ... فإن الروح المعنوية لدى العامل معناها الإرتياح الذى يشعر به العامل من اشتراكه فى حياة الجماعة(١) وعلى هذا فان العوامل التى ينبغى البحث عنها فى دراسة وقياس الروح المعنوية فى الصناعه هى :

(ا) الشعور بأن العمل ملك للعامل كما هو ملك للإدارة .

(ب) الشعور بالأمن الاقتصادى .

(ج) الاعتراف بوجود المنافسة العادلة .

(د) الارتياح من النتيجة الطيبة التى حصلت عليها الجماعة .

(ه) الشعور بأن الفرد مقبول من الجماعة .

(و) الثقة فى القيادة العليا للمنشأة .

ومن ثم فإنه يمكن دراسة وقياس الروح المعنوية طبقاً لتلك الإعتبارات بهدف تحديد خطط رفع الروح المعنوية فى المنشأة.وذلك عن طريق الوقوف على آرائهم ومشاعرهم فيما يتعلق باشباع حاجاتهم الأساسية .

1— Lovett , R . F. and Richarsonl, M. W. : The significance of varions types of test material, pres . J. , 1934 , 12 , 248—253 .

الفصل السابع

النقـــابات

والعلاقات العمالية الجماعية

لا شك أن العلاقة الإيجابية ترفع من الروح المعنوية لطرفها أو لأطرافها بعكس العلاقة السلبية التي تدفع إلى الإنطواء والتبرم والاكتئاب النفسي .. وما دامت العلاقات العمالية الإيجابية ترفع من الروح المعنوية ، فإنها بالتالي تؤدي إلى الزيادة الإنتاجية .. والعلاقات الإيجابية هي تلك التي تنشأ عن العمل بين العمال وأصحاب العمل في القطاع الخاص ، وبين العمال والإدارة في القطاع العام . ولما كانت مواقف العمل من المواقف الاجتماعية ، فإن العلاقات العمالية الجماعية في مجال التطبيق العملي لها أركانها التي يجب أن تقوم عليها ، بمعنى أنها نتيجة للتفاعل الجمعي بين العمال وبعضهم البعض، وبينهم وبين أصحاب العمل والإدارة ولقد نمت هذه العلاقات في حجمها مع نمو المنشآت أو المصانع أو الشركات أو المشروعات الإنتاجية بحيث أصبحت لا تعتمد فقط على العلاقات المواجهة ، وإنما على العلاقات غير المواجهة . ذلك أن العلاقات العمالية الجماعية في شركة مثل شركة السكر والتقطير المصرية التي أنشئت سنة ١٨٥٥ والتي يعمل بها حوالي ثلاثين ألفاً من العمال بخلاف العمال الموسميين .. وهذا العدد الكبير من العمال موزع على ثمانية مصانع بمحافظات الصعيد .. كما تقوم بتشغيل معمل للتكرير وآخر للعطور، وثالث للب الورق ، وآخر للخشب المضغوط ... هذه الشركة توجد بين العاملين فيها وبين الإدارة علاقات عمالية تنظمها قواعد ولوائح تلك الشركة وكذلك نقابات العاملين فيها ، كما أن عمال هذه الشركة مع باقي عمال القطاع العام توجد بينهم علاقات عمالية جماعية تنظمها لائحة العاملين بالشركات رقم ٣٥٠٦ فضلا من اللوائح والقواعد والتنظيمات الداخلية لتلك الشركة ...

كما توجد بين عمال القطاع العام فى جميع الشركات علاقات عمالية جماعية تنظمها اللائحة السالفة الذكر . . وكذلك توجد بين عمال القطاع العام وعمال القطاع الخاص علاقات عمالية جماعية ينظمها قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وكذلك توجد بين سائر عمال جمهورية مصر العربية وسائر عمال دول العالم علاقات عمالية جماعية تنظمها الاتفاقيات والمواثيق الدولية ... كل هذه العلاقات لم تعد وجهاً لوجه ، كما كانت من قبل . . ولكنها على نطاق الوحدات الصغيرة يمكن أن تكون وجهاً لوجه أو مواجهة Face to Face . ولذلك فقد أصبحت تلك العلاقات العمالية الجماعية بالغة التعقيد ، كثيرة المشكلات . . تلك المشكلات التى تحتاج — من أجل وضع الحلول لها — إلى فهم العوامل المتصلة ببناء الجماعة Group struciure وعوامل إشباع الحاجات الأساسية (الدوافع Motivse) لإقرارها وإلى فهم أسس الاتصالات داخل جماعات العمال وخارجها . وأن دراسة العلاقات العمالية الجماعية بين العمال والإدارة أصبحت تتجه نحو زيادة الإنتاج وتحسين العلاقات بين العمال والإدارة ... هذا وتتجسد العلاقات العمالية الجماعية فى الموضوعات التالية :

أولا : المساومة الجماعية :

لما كانت الجماعية وسيلة إلى القوة ، فإن العامل القوى ترتفع روحه المعنوية بنسبة ارتفاع قوته الجماعية أو قوته الناتجة عن انضمامه إلى تنظيمات عمالية جماعية . . . والمساومة الجماعية أسلوب جماعى هدفه أن تكون قوة الفرد معادلة لقوة الجماعة . . ذلك أن المساومة الجماعية هى إجراء تنظم بمقتضاه أجور الملايين الكثيرة من العمال وشروط استخدامهم بواسطة اتفاقات بين أصحاب العمل وممثلى العمال . وقد تقدم هذا النظام تقدماً كبيراً فى البلاد الرأسمالية وغيرها . ومن مقتضيات نجاح هذا النظام أن تكون هناك حرية نقابية تمكن العمال من ضم شملهم فى نقابات لا تكون بحال ما تحت تأثير أصحاب العمل أو سيطرتهم . ولكى تكون المساومة عادلة ، فإنه من الضرورى أن يكون كل جانب فيها — وهو فى سبيل تحقيق أقصى مصالحة — متحرراً تماماً

من كل ضغط أو سيطرة قد تأتى من الجانب الآخر ، ويجب أن تكون هناك فى نفس الوقت مساواة معقولة بينهما من حيث القوة ، فموقف العمال كأفراد فى العادة أضعف من موقف أصحاب العمل الذين يستخدمونهم . وذلك من حيث المساومة بشأن الأجور وشروط العمل . وقد تضطرهم حاجتهم الملحة للعمل إلى قبول شروط ليست فى صالحهم . ومن جهة أخرى قد يجد صاحب العمل من السهل عليه العثور على عمال آخرين يقبلون العمل الذى يعرضه عليهم وقد يؤدى ذلك إلى تنافس بين العمال غير المتظمين ينتج عنه خفض أجورهم وهبوط مستوى معيشتهم . ويمكن تفادى ذلك إذا انضم العمال مع بعضهم بعضا فى نقابات وقاموا بالمساومة بشكل جماعى . ومن شأن هذا العمل أن يؤدى إلى زيادة المساواة فى المعاملة وإلى توحيد الشروط وإختفاء الفوارق وأنواع التمييز غير الجائزة [١] .

وتعرف المساومة الجماعية بأنها « مفاوضات بشأن ظروف العمل، وشروط الاستخدام بين صاحب العمل أو جماعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة ... وبين ممثل أو أكثر لمنظمات العمال من جهة أخرى بقصد الوصول إلى اتفاق ، وفى حالة عدم وجود منظمة ممثلة للعمال يجوز طبقا للقوانين واللوائح الوطنية أن يكونوا أطرافا فى المساومة الجماعية ./ولا يعتبر أى اتحاد للعمال ينشئه أصحاب العمل أو وكلاؤهم أو يسيطرون عليه أو يمولونه ، منظمة تمثل العمال لأغراض المساومة الجماعية » . وهذا أحد المبادىء التى نصت عليها التوصية رقم (١) بشأن الاتفاقات الجماعية التى أقرها المؤتمر الدولى للعمل فى دورته الرابعة والثلاثين التى عقدت بجنيف عام ١٩٥١ .

---

(١) مكتب العمل الدولى بجنيف ، برامج تعليم العمال : المساومة الجماعية ، القاهرة ١٩٥٩ ، المقدمة .

وفى جمهورية مصر العربية تم عشية الحرب العالمية الثانية إبرام نحو عشرين من عقود العمل الجماعية بإشراف مكتب العمل ... غير أنه بصدور قانون النقابات(١) ، الذى نص على أن للنقابات حق إبرام عقود واتفاقات خاصة بشروط عقد العمل المشترك، وأن لها حق التفاوض مباشرة فى جميع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل المشترك توقف العمل بالعقود الجماعية .

وكذلك صدر سنة ١٩٥٠ أول تشريع(٢) عمالى يتصدى لتنظيم المفاوضة الجماعية وعقود العمل المشتركة ، وكان تعريف عقد العمل المشترك فى هذا التشريع هو أنه « اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالا ينتمون إلى تلك النقابات .

وتضمن الباب الثانى من قانون العمل(٣) معظم أحكام التشريع السابق من حيث تعريف عقد العمل المشترك ومحتوياته وأطرافه المختلفة .. غير أن صدور قوانين يوليو الإشتراكية وإتساع نطاق القطاع العام أدى إلى النظر إلى العمل نظرة إشتراكية . حيث أخذت الدولة على عاتقها تنظيم شروط العمل بما يكفل حقوق العاملين وضمان سلامة الطبقة العاملة . واستقرت علاقات العمل ، ولم تعد هناك حاجة إلى إبرام العقود المشتركة أو إجراء المفاوضات الجماعية إلا فى حدود ضيقة جدا لا تكاد تذكر فى نطاق القطاع العام . ويلاحظ أنه بالرغم من النص فى القوانين على عقود العمل المشتركة والمفاوضات الجماعية ، فإن ما أبرم من هذه العقود قبل سنة ١٩٥٩ نادر جدا، بسبب مقاومة أصحاب الأعمال .. فى ظل القطاع الخاص — وضعف التنظيمات النقابية حينئذ .

---

(١) المادة رقم ١٦ من القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢

(٢) القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ (٣) القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

ثانيا : التوفيق والتحكيم :

عندما يختلف إثنان نتيجة تمسك كل منهما برأيه ، فإن هذا الاختلاف لا سبيل إلى إنهائه على وجه السرعة إلا بتدخل طرف ثالثا ، وبشرط أن يكون محايدا ، غير أن الطرف الثالث إذا كان فردا واحدا قد ينحاز إلى أحد الطرفين المتنازعين أو الفريقين المتنازعين، ومن ثم يستمر السبب فى الخلاف قائما ، بل وقد تزداد شقته .. واستمرار الخلاف على هذه الصورة يؤدى إلى إنخفاض الروح المعنوية ، وبالتالى انخفاض الإنتاجية ولذلك — وحفاظا على الثروة القومية الإقتصادية والبشرية — ابتكرت أساليب التوفيق والتحكيم ، وهذا الأسلوب يأخذ شكل لجنة تقوم بالتوفيق والتحكيم فى المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال على أساس المفاوضة الجماعية .. غير أنه يختلف عنها فى الأسلوب ، حيث يعتمد التوفيق والتحكيم على تدخل الدولة عن طريق أجهزتها الإدارية والقضائية لتسوية منازعات العمال التى عجزت الأطراف المعنية عن إيجاد تسويات لها عن طريق المفاوضة الجماعية .

ولقد أنشئت أول لجنة للتوفيق والتحكيم فى مصر فى أغسطس ١٩١٩ وألغيت فى فبراير ١٩٢٤ على أثرا إزدياد المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال مع استبدالها بلجان محلية فى المديريات (المحافظات) المختلفة ، مع سلبها من الوسائل التى تمكنها من فض المنازعات العمالية .. ثم أصبح لهذه اللجان حق إصدار قرارات[١] ، فيما يعرض عليها من منازعات وعلى أن يكون لهذه القرارات — بعد اعتمادها من وزير الشئون والتأمينات الإجتماعية — صفة الإلزام .. ثم صدر أول قانون[٢] التوفيق والتحكيم سنة ١٩٤٨ وألغى سنة ١٩٥٢ وحل محله قانون[٣] آخر سنة ١٩٥٢ استمر العمل بها إلى سنة ١٩٥٩ حيث

---

(١) بمقتضى الأمر العسكرى الصادر فى ٢٧ مارس ١٩٤٢

(٢) القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ والذى ألغى فى ديسمبر ١٩٥٢

(٣) القانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢

صدر قانون العمل متضمنا أحكاما جديدة بشأن التوفيق والتحكيم [١].

هذا ومقتضى إجراءات التوفيق والتحكيم كما وردت فى قانون العمل، أنه: إذا وقع نزاع عمالى ولم يوفق الطرفان إلى تسويته فمن حق أحدهما أو كلاهما أن يتقدم بطلب إلى مكتب علاقات العمل للسعى فى إنهاء النزاع، فإذا كان النزاع مقدماً من منشأة يعمل بها أقل من خمسين عاملا فإنه على مكتب العمل محاولة تسوية هذا النزاع فيما لايزيد على أسبوعين من الزمن. فإذا أخفق فإن عليه إحالة النزاع إلى إحدى هيئات التحكيم والتوفيق.

على حين أنه إذا كان النزاع مقدما من منشأة تستخدم أكثر من خمسين عاملا، فإن مكتب العمل يلتزم بإحالته خلال أربع وعشرين ساعة إلى لجنة توفيق وتحكيم، بحيث تنعقد اللجنة فى موعد لايتجاوز عشرة أيام من تاريخ وصول أوراق النزاع، وتنتهى من نظره خلال ثلاثة أسابيع من تاريخ وصوله... فإذا لم توفق فى مسعاها أحالت النزاع إلى هيئة التوفيق والتحكيم خلال ثلاثة أيام.

وينص قانون [٢] العمل على شروط الاستفادة من لجان التوفيق والتحكيم على سريان أحكامه على كل نزاع خاص بالعمل أو شروطه يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم ... وعلى هذا فإن النزاع يجب أن يكون خاصاً بالعمل أو بشروطه .. وأن يكون جماعيا .. حتى تسرى فى مواجهته أحكام القانون، والمقصود بالجماعية .. جماعية من حيث عدد العمال كطرف فى النزاع .. وجماعية من ناحية تقديم الطلب من أغلبية العمال [٣] (بحيث يمثلهم رئيس النقابة) بالمؤسسة أو المنشأة التى لها

---

(١) الباب الخامس من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

(٢) المادة رقم ١٨٨ من قانون العمل.

(٣) المادة ١٩٠ فقرة رقم ٢ من قانون العمل.

شأن فى النزاع . . وينظم القانون علاوة على ذلك كافة الإجراءات المتعلقة بإجراءات التوفيق والتحكيم :

ثالثا : النقابات :

النقابة منظمه اجتماعية توفر الأمان لأعضائها من كل مخاوف الحياة ، كما توفر لهم الفرص لتنمية قواهم وقدراتهم واستعداداتهم ومهاراتهم وأفكارهم وأوضاعهم الاجتماعية .. والعامل الذى يستفيد من كل هذه الفرص بالإضافة إلى الإلمام بها . . . عامل متفتح مستنير ، ومثل هذا العامل يشعر بارتفاع روحه المعنوية نتيجة لإتساع مداركه وإزدياد معلوماته وإنفتاحه على العالم المحيط به ... وذلك بعكس العامل غير المتفتح وغير المستنير، حيث تجد روحه المعنوية تدور فى دائرة ضيقة بالقدر الذى تصل إليه مدركاته ومشاعره فيما يحيط به من أحوال ... ومن ثم فان النقابة وسيلة جماعية لرفع الروح المعنوية بين أعضائها .. هذا وقد كان العمال فى الماضى يعملون فرادى أو فى شكل عائلى .. وبتطور المجتمعات القديمة أصبح للمهن شيوخ أو رؤساء مهن ، ويرجع تاريخ هؤلاء الشيوخ إلى العهد الفرعونى (١).وهذه الفئات الحرفية تعتبر من خصائص المجتمع الإقطاعى . . . وهى ذات تركيب هرمى يمتاز بالتماسك الاجتماعى والاقتصادى والدينى (بانتسابها إن إحدى الطرق الصوفيه — مثلا — أو غيرها) وبتجمعها فى منطقة سكنية واحدة، وبضمها للعمال وأصحاب الأعمال معا (بعكس النقابات العمالية الحديثة) ويرجع ذلك إلى أن التنظيم الصناعى فى المجتمعات الاقطاعية لا يقوم على قاعدة الرأسمالية الكبيرة ، فقد كانت المشاغل والورش فيما قبل سنة ١٨٩٠ لاتشتمل إلا على عدد ضئيل من العمال ، كما كان صاحب العمل من أوائل المتخصصين فى مهنه العاملين معه ، بحيث كانت الفروق الطبقية بين العمال وأصحاب الأعمال ضئيلة أو منعدمة فى الغالب . وقد ساد نظام الطوائف

(١) انظر رسالتنا للماجستير بعنوان « الآثار الاجتماعية للتدريب المهنى الصناعى فى مصر .. » مودعة بمكتبة كلية الآداب بجامعة القاهرة ١٩٦٦ صفحة ٢٢

Guild systems كل أوربا فى العصور الوسطى ، بينما استمر فى الدول العربية إلى ما بعد ذلك . وتوصف الطائفة بأنها جماعة من أصحاب الحرفة الواحدة ، غرضها الدفاع عن مصالحها المشتركة . ويقوم نظام الطوائف على ألا يحترف أى شخص حرفة ما ، ما لم يمارسها زمنا كافيا بمثابة (صبى Apprentice ثم بمثابة (عريف Journeyman حتى يصير صانعاً ماهراً أو معلماً Master craftsman

ومع ظهور الاكتشافات العلمية ظهرت طائفة الرأسماليين ، وبدأت النظم الرأسمالية تنشر مبادئها الاستغلالية الأمر الذى دفع العمال — وهم يقدمون جهودهم إلى أصحاب الأعمال مقابل أجر يومى بحيث أصبح العمل أشبه بسلعة تباع وتشترى — دفعهم إلى البحث عن التخلص من الاستغلال الرأسمالى البشع ، حيث كانت الأجور ضئيلة وساعات العمل طويلة وشروط العمل مجحفة إلى حد بعيد ، وكانت المطالب العمالية تواجه بعنف شديد . . . مادفع الطبقة العاملة إلى التكتل والدفاع عن مصالحها المشتركة . وقامت محاولات عديدة لتقوية مطالب العمال . . . منها محاولة التعاونيات ، عندما تساءل (روبرت أوين) عن مدى الاهتمام بدور العامل البشرى فى العملية الانتاجية ، ومحاولة التحكم فى الماكينات والأدوات . . . غير أن هذه المحاولات لم تحقق شيئاً للطبقة العاملة سوى زيادة تماسكهم وشعورهم بمدى قوتهم الآخذة فى النمو .

وإستغل الرأسماليون وزنهم فى الاقتصاد القومى ودفعوا بعض الحكومات إلى محاربة العمال وزعمائهم ، بل إن إنجلترا — على سبيل المثال — أصدرت قانونا سنة ١٧٩٩ يحرم على العمال تنظيم أنفسهم والاتجاه بالمطالبة بزيادة الأجور وإنقاص ساعات العمل . كما جعلت البت فى هذه الأمور من إختصاص الحكومة . وحرمت الاضرابات خوفاً من نشوب الثورات المختلفة .

غير أن العمال فى الدول المختلفة قبل نهاية القرن الثامن عشر كانت لهم تنظيماتهم السرية ، وكانت لهم جهودهم التى أرغمت بعض الحكومات على إلغاء تحريم إنشاء تنظيمات (نقابات عمالية) ومن ثم أخذت النقابات مكانها فى العملية

الإنتاجية تدريجياً ، فضلا عن دورها التقليدى فى الدفاع عن حقوق أعضائها ومصالحهم وتحسين شروط عملهم .

ثم نشأت حركة الإدارة العلمية أو حركة كفاية الأداء ، كما كانت تسمى أيضاً فى أوائل القرن العشرين.وحتى ذلك الوقت كانت الإدارة العامة والإدارة الخاصة تدار إستناداً إلى التقليد والعادة أكثر من إعتمادها على الجهد الموجه نحو إكتشاف أكثر الإجراءات منطقية واقتصاداً بالنسبة لأنواع محددة من المواقف . ثم بدأ التغيير بحركة الإدارة العلمية التى إستندت فى نشأتها الأولى إلى جهود مهندسين كثيرين ، كان على رأسهم المهندس فردريك ونسلو تايلور ، بالخطوات التالية :

(ا) دراسة كل خطوة فى عمليه معينة .

(ب) اختيار وتدريب العاملين بأفضل الطرق العلمية المقررة .

(ج) إيجاد تعاون وثيق مخلص بين الإدارة والعاملين [1] .

غير أنه بالرغم من ذلك فإن الإدارة العلمية، وإن سلمت بوجود النقابى، بحكم بقائه ونفوذه ، إلا أن هذه الإدارة وأشياعها ظلو ينظرون إلى النقابات بإعتبارها أجهزة مضادة . وأنها قامت فى الأصل لمواجهة نفوذ الإدارة والحد منه ، بل وللحد من النفوذ الرأسمالى بأسره .

وعلى الرغم من ذلك فإن الإدارة العلمية لم تجد بداً من التعامل مع النقابات بقدر معين فى مجال تخطيط ومراقبة الإنتاج .

ثم انشئت هيئة العمل الدولية ويرجع التفكير فى إنشاء تلك الهيئة إلى سنة ١٩١٤ عندما أبدى الاتحاد الامريكى للعمل رغبة فى أن تجتمع الأمم المشتركة فى مؤتمر السلام المقبل للعمل على تحقيق حماية دولية العمال . كما ردد الاتحاد العام

1 — Dimock, M. E., Dimock, G. and Kocnig, L.: Public Administration. Holt, Rinehart and winston, New york, 1958, pp. 2—19

الفرنسى نفس الرغبة فى السنة التالية، ثم إنعقد مؤتمر نقابى من الدول المتحالفة فى ليدز سنة ١٩١٦، ضم مندوبين من فرنسا وانجلترا وإيطاليا وبلجيكا، وأصدر رغبة مبناها ضمان حد أدنى من الحقوق الأدبية والمادية للطبقة العاملة.

وقد ترددت نفس الفكرة لدى معظم المؤتمرات النقابية الأخرى التى إجتمعت خلال الحرب أو غداة الهدنة فى نوفمبر سنة ١٩١٨، على أن المؤتمر الاشتراكى والعمالى الذى عقد فى لندن سنة ١٩١٨ قرر تشكيل لجنة من ثلاثة أعضاء من فرنسا وانجلترا وبلجيكا، عهد إليها أن تطالب بأن ينوب عن العمال الاشتراكيين ممثل فى كل وفد وطنى لدى مؤتمر السلام، ثم شكلت لجنة أخرى سنة ١٩١٩ وضعت أسس إنشاء هيئة العمل الدولية وتضمنت المواد من ٣٨٧-٤٢٧ من معاهدة فرساى أول تشريع دولى لشئون العمل، ثم أصبحت هيئة العمل الدولية حقيقية واقعة منذ سنة ١٩٢١.

وقد أصدرت هيئة العمل الدولية الاتفاقية رقم ٨٧ لسنه ١٩٤٨ والاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمساومة الجماعية، ومن أهم الأسس التى وردت بها:

١ — يجب أن تكفل للعمال وسائل الحماية اللازمة ضد أعمال الضغط التى يقصد بها الحد من حقوقهم فى التنظيم النقابى.

٢ — الحماية من تعليق الاستخدام على شرط عدم الانضمام لنقابة أو التنحى عن عضوية النقابة.

٣ — الحماية من فصل العامل أو الإضرار به بأى طريق آخر بسبب إنضمامه للنقابة أو إشتراكه فى أى نشاط نقابى فى غير ساعات العمل أو خلال ساعات العمل برضاء صاحب العمل.

وبمقتضى تلك الاتفاقية أصبحت الحرية النقابية حقا مكفولا للعمال، كما أصبحت للنقابات الشخصية القانونية.

النقابات والتشريعات الاشتراكية :

إذا كانت النقابات قد أنشئت من أجل حماية حقوق العمال وتحقيق مكاسب جديدة لهم بالإضافة إلى تنمية العلاقات الاجتماعية بين أعضائها . . . فإن التشريعات الاشتراكية قد أكدت الحقوق والمكاسب العمالية بالقوانين الاشتراكية ... ومن ثم فإن النقابة بذلك قد ضاق نشاطها إلى أبعد حد ، بل وأصبح الهدف من وجودها غير وارد فى ظل التشريعات الاشتراكية .

لقد ناقش الحزب الشيوعى السوفيتى ضرورة وجود النقابات فى المجتمع الاشتراكى وأدت المناقشة إلى وجود إتجاهين أحدهما يرى ضرورة إستمرار النقابات ... على أن تكون وظيفتها هى : إدارة الإنتاج والاقتصاد، وأن تحل محل إدارات الدولة التى تتولى ذلك. . . والاتجاه الثانى يرى أن ضرورة استمرار النقابات كهيئات لها كيانها الخاص فى الدول الاشتراكية ، مع إعتبارها جهاز من أجهزة الدولة وظيفتها تعبئة العمال لتطبيق السياسة الاقتصادية للدول الاشتراكية .

بيد أن (لينين Lenin) مؤسس النظام الاشتراكى لم يبق على النقابات بأنشطتها التقليدية ، وإنما أبقى عليها باعتبارها هيئات جماهيرية لها كيانها الخاص ، وأضاف إلى مسئولياتها بعض الاختصاصات — مع الدولة — فى المجالات الاقتصادية .

ومن هذا يتضح أن النظام الاشتراكى سلب من النقابات الهدف من إنشائها. غير أنه أبقى عليها كنظمات عمالية وأسند اليها مشاركة الدولة فى اختصاصات كانت تقوم بها ، بالإضافة إلى قيامها بتوفير بعض الخدمات لأعضائها .

النقابات فى مصر :

منذ أن فقدت الفئات العمالية فعاليتها فى القرن التاسع عشر ، أصبحت المجالات العمالية مسرحا لغزوات من العمال الأجانب الذين إحتكروا أسرار التقدم

المهنى ، الذى جاءوا به وتولوا بمقتضاه الأعمال ذات الحساسية الشديدة فى المصانع والشركات . الأمر الذى أدى إلى تحول العامل المصرى إلى كم مهمل ، لا يتبقى له من نتاج العمل الصناعى سوى الفتات . وقد دفعت هذه الحالة العمال المصريين إلى البحث عن أسباب التقدم داخل الهيئات الحديثة (النقابات) التى حلت محل الفئات المهنية القديمة وكانت هذه النقابات منذ نشأة أول نقابة سنة ١٩٠٨ هدفا للاحزاب السياسية لامتطائها نحو تحقيق أهدافها الحزبية عن طريق جذب القيادات العمالية وإغرائها لتنعزل عن القواعد التى جاءت منها فى الوقت الذى اتجه فيه العمال نحو النقابات لتحقيق أغراض منها : —

(أ) رفع المستوى الثقافى والاجتماعى .

(ب) الحصول على مكافأة نهاية الخدمة .

(جـ) وضع أسس لتعويض العمال عن إصابات العمل .

(د) الاعتراف القانونى بالنقابات .

(هـ) تحسين الأجور وشروط العمل الأخرى .

(و) تشريع العمل الشامل .

ولما كانت النقابات القائمة يومئذ غير معترف بها ، فقد لجأ القادة العماليون إلى الأحزاب السياسية بقصد الحصول على مساعدتها فى تحقيق هذا الاعتراف، بينما كانت الأحزاب السياسية من جهة أخرى تعمل على إحتواء النقابات تحت آباطها لتصل عن طريق استغلالها إلى أغراضها . وكانت الاحزاب تستجيب إلى العمال بتكوين اتحادات يرأسها مندوب عن الحزب السياسى ، ثم يتولى هذا المندوب تسخير الفئات العمالية لتحقيق أهداف الحزب ، بينما كان الاتحاد العمالى يسمى ـ فى الغالب ـ باسم مندوب الحزب ، ومن هذه الاتحادات : ـ

١ — الحزب الاشتراكى	اتحاد عام الاسكندرية سنة ١٩٢٠
٢ — حزب الوفد	اتحاد عبد الرحمن فهمى سنة ١٩٢٤

٣ — حزب الأحرار الدستوريين	اتحاد داود باشا سنة ١٩٣٠
٤ — حركة عباس حليم	اتحاد عباس حليم سنة ١٩٣٠
٥ — التكوين الثانى لحزب الوفد	اتحاد المجلس الأعلى سنة ١٩٣٥
٦ — حركة عباس حليم الثانية	اتحاد نقابات عمال القطر المصرى سنة ١٩٣٥

ولم يقم حزب من هذه الاحزاب بتحقيق الأهداف العمالية كلها أو بعضها، وإنما فرضت الأوضاع الاجتماعية بعض هذه الحقوق عن طريق النابهين من العمال الذين كانوا يلجأون إلى القضاء للحصول على مبادىء قانونية بهذه الحقوق... وقد بدأت هذه المبادىء تتجمع وتتراكم كحصيلة للتشريعات العمالية منذ سنة ١٩٣٣ للآن وأدت الجهود العمالية فى هذا الشأن إلى الحصول على مبدأ التعويض عن الاصابات سنة ١٩٣٦، ومبدأ مكافأة نهاية الخدمة سنة ١٩٤٤ ومبدأ الاعتراف القانونى سنة ١٩٤١ بموجب القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ (١)، غير أن هذا القانون أخضع النقابات لنظام التسجيل الإدارى الذى يتضمن فرض وصاية الحكومة على النقابات، مع عدم السماح بتشكيل اتحاد عام يجمع شمل تلك النقابات.

ومنذ سنة ١٩٤٢ حتى سنة ١٩٥٢ لم تشهد الناحية النقابية أى تقدم يذكر، حتى قامت الثورة وأعطت العمال الحق فى تكوين النقابات (٢)، دون الالتزام بالتسجيل الإدارى وإجازة تكوين الاتحاد العام للعمال الذى يجمع شتات كافة النقابات، بالإضافة إلى السماح للعمال الزراعيين بتكوين النقابات.

ولقد لخص الميثاق فلسفة إراحة الحقوق العمالية إلى أربابها فى العبارة التالية « لقد غيرت الثورة من طبيعة العمل فى مجتمعنا الاشتراكى، فبعد أن كان العمل سلعة، وبعد أن كان العمال يبددون جزءاً كبيراً من طاقاتهم فى

---

(١) انظر رسالتنا للماجستير، مرجع سابق، صفحتى ٤٤٣، ٤٤٤

(٢) القانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢

الكفاح ؛ من أجل إنتزاع حقوقهم ، وبعد أن كان ذلك يفقدهم الثقة ويصرفهم عن التفرغ للانتاج ، ردت إشتراكيتنا للعامل إنسانيته وكرامته ، وأعطته حقه العادل فى فائض الإنتاج وضمنت له الاشتراك فى إدارة المشروعات » .

المستويات النقابية ومسئولياتها :

إنتعشت الناحية النقابية بصدور القانون رقم ٣٤٩ لسنة ١٩٥٢ وبدأت التنظيمات النقابية تستقر وتتضح مسئولياتها إلى أن صدرت القوانين الاشتراكية سنة ١٩٦١ وبدأت الخطوات الاشتراكية تسير بالاقتصاد المصرى نحو الاشتراكية العربية السليمة . وبذلك إنحصرت مهام التنظيمات النقابية فى النواحى التالية :

(أ) مستوى اللجنة النقابية :

يشكل هذا المستوى النقابى على مستوى المصنع أو الشركة ... ومسئولياته هى :

١ — نشر الوعى بالنقابات ورسالتها .

٢ — مراقبة تطبيق الاشتراطات النقابية والقانونية المتعلقه بظروف العمل بالمنشأة .

٣ — الحيلولة دون وقوع المنازعات بمحاولة إنهاء الخلافات فى بداياتها .

٤ — العمل على زيادة الإنتاج ورفع الكفاية الإنتاجية للعاملين .

٥ — تقديم بعض الخدمات الاجتماعية والعمل على زيادة المزايا التى تقدمها المنشأة .

ويلاحظ أن مؤسسة الثقافة العمالية تقوم بمهام نشر الوعى النقابى ،ودور اللجنة النقابية هنا لا يخرج عن كونه مجرد تقديم النصائح الشخصية لبعض أعضاء اللجنة النقابية أو ترشيح بعضهم للتدريب فى المؤسسة . كما يقوم مكتب العمل بمراقبة الاشتراطات القانونية المتعلقة بظروف العمل،ويقوم قسم الخدمة

الاجتماعية أو قسم العلاقات الصناعية بإنهاء الخلافات وفض المنازعات وتقديم الخدمات الاجتماعية للعاملين . . . كما تقوم مصلحة الكفاية الإنتاجية برفع الكفاية الإنتاجية للعاملين عن طريق برامج التدريب المهني طبقاً لنظام رفع مستوى المهارة Up-Grading . . . ومن ثم فإن دور اللجنة النقابية في كل هذه المهام دور ثانوى .

(ب) مستوى النقابة العامة :

وتتلخص مهام هذا المستوى النقابي في :

١ — تنظيم ومراقبه الأعمال الإدارية داخل النقابة العامة .

٢ — تنظيم الاتفاقيات الجماعية بين أعضاء النقابة وجهات العمل المختلفة .

٣ — رفع المستوى الثقافي والاجتماعي لأعضاء النقابة .

٤ — المساهمة في التطور الصناعي ورفع الكفايه الإنتاجية .

٥ — تمثيل عمال الصناعة في المنظمات والمؤتمرات .

ويلاحظ أن تنظيم ومراقبة الأعمال الإدارية ليس هدفاً ، كما أن الاتفاقيات الجماعية ليست واردة في نظامنا الاشتراكى . وموضوع رفع المستوى الثقافي والاجتماعي والمساهمة في التطوير الصناعي ورفع الكفاية الإنتاجية تقوم بها جهات أخرى مثل مؤسسة الثقافة العمالية ومصلحة الكفاية الإنتاجية . . . كما أن تمثيل عمال الصناعة في المنظمات والمؤتمرات يقوم به الاتحاد العام للعمال . . ومن ثم فإنه من الضرورى البحث عن مجالات عمل بناءة وذات أهمية لهذه التشكيلات النقابية تكون متماشية مع ميثاق العمل الوطنى .

(ج) مستوى الاتحاد العام لنقابات العمال :

وتتلخص مهام ومسئوليات هذا المستوى في النواحي التالية : —

١ — تنظيم عملية تمثيل العمال على المستوى القومى .

٢ — الإشراف على تعبئة العمال لحماية النظام الاشتراكى .

٣ — تمثيل النقابات على المستوى الدولى .

٤ — الاتجاه بالحركة النقابية نحو تفهم الحقوق والواجبات العامة .

ويلاحظ أن مهام الاتحاد العام للعمال هى تنظيم عملية تمثيل العمال على المستويين المحلى والدولى، وهى ليست من المهام الكبيرة، كما أن الإشراف على تعبئه العمال لحمايه النظام الاشتراكى ، وتبصير العمال بحقوقهم وواجباتهم العامة من المهام الغامضة . . . الأمر الذى يتطلب ضرورة تطوير أهداف ومهام تلك التنظيمات النقابية بالصورة التى تؤكد فاعليتها . . . على حين أن ماجاء بالميثاق الوطنى من « أن النقابات العمالية تستطيع ممارسة مسئولياتها القيادية عن طريق الاسهام الجدى فى رفع الكفاية الفكرية والفنية ومن ثم رفع الكفايه الإنتاجية للعمال . كذلك هى تستطيع ممارسة مسئولياتها عن طريق صيانة حقوق العمال ومصالحهم ورفع مستواهم المادى والثقافى ويدخل فى ذلك اهتمامها بمشروعات الإسكان التعاونى والاستهلاك التعاونى وتنظيم الاستفادة الجدية صحيا ونفسياً وفكرياً من أوقات الفراغ والاجازات بما يساهم فى تحقيق الرفاهية للجموع العاملة[1] » . . . يمكن للشركات أن تقوم به بكفاية أكثر من النقابات وخاصة فى مجال رفع الكفاية الإنتاجية للعاملين ، ذلك أن لديها الإمكانات المهنية من ماكينات وآلات ، تجعل محاولاتها فى رفع الكفاية الانتاجية محاولات تطبيقية لا نظرية ، كما هو الحال فى أجهزة التشكيلات النقابية . . وكذلك الحال بالنسبة لباقى المهام التى أسندها الميثاق إلى النقابات . . وليس معنى هذا أنه ليست لهذه التشكيلات ضرورة ، وإنما هى ضرورية بشرط إجراء ثورة فى أساليب عملها لتحقيق الأهداف التى تدور فى أذهان أعضائها وخاصة الأهداف البناءة .

(١) الميثاق الوطنى : صفحتى ٨٠ ، ٨١ طبعة مصلحة الاستعلامات

رابعاً : اشتراك العمال فى الإدارة :

من مزايا القيادة الجماعية التى وردت فى ميثاق العمل الوطنى أن « القيادة الجماعية ليست عاصما من جموح الغرور فحسب ، ولكنها تحقيق للديمقراطية . ذلك أن أساس القيادة الجماعية هو العمل مع الجماعة ولصالحها ، وأن إحساس الجماعة بمناقشة المسائل المتعلقة بها ، والوصول إلى قرار فيها هو تعبير عن الشعور بالمسئولية الجماعية مما يدفع الجماعة بدوافع من نفسها إلى تنفيذ القرار الذى إرتضته »[١] . . لقد جمعت تلك العبارة الموجزة كل مزايا جماعية القيادة ، ذلك أن الدولة فى المجتمعات الاشتراكية قد أخذت على عاتقها أعباء تحسين ظروف العمل وضمان حقوق ومكاسب العمال ، الأمر الذى جعل الإدارة والقوى العاملة فى خدمة هدف واحد وهو زيادة الإنتاج القومى ... ومن ثم فإن تفاهم طرفى الانتاج لن يتحقق بالكامل إلا باشتراكهما فى الإعداد والتخطيط والتنفيذ . . ولن يتأتى ذلك إلا بالقيادة الجماعية التى هى بداية الطريق نحو المجتمع الاشتراكى السليم .

هذا والمشاركة فى الإدارة تعتبر من أحدث صور جماعية القيادة ، سواء فى النظام الاشتراكى أو فى النظام الرأسمالى حيث تأكدت فعاليتها فى زيادة الكفاية الانتاجية فى ظل هذين النظامين . وبالإضافة إلى ذلك فإن مكتب العمل الدولى قد أوصى بضرورة التعاون المشترك بين الادارة والعمال مما يعطى لهذا الأسلوب فى الادارة صفة عالمية[٢] . والقيادة الجماعية علاوة على ذلك تعتبر وسيلة من وسائل تحقيق الديمقراطية الصناعية . . . ذلك أن إشتراك ممثلى العاملين فى مجالس الادارة ليس الهدف منه مجرد رقابة العاملين على الادارة فحسب، وانما إتاحة الفرصة لتعاون الادارة والعاملين لصالح الإنتاج القومى .

---

(١) ميثاق العمل الوطنى .

(٢) مكتب العمل الدولى : توصية رقم ٣٤ لسنة ١٩٥١ وأيضا تقرير الدورة رقم ٤٥ لسنة ١٩٥٢

هذا ولقد تضمنت قوانين يوليو ١٩٦١ الاشتراكية قانونا[1] يتيح للعاملين الاشتراك فى مجالس إدارة الشركات التى يعملون بها على أساس .

ا — اشتراك عضو عن العمال وآخر عن الموظفين .

ب — مدة العضوية سنة واحدة .

غير أن هذا الاتجاه الثورى قوبل بالمقاومة السلبية من بعض أعضاء مجالس إدارة الشركات المعينين ، لا سيما وأن هذا البعض كان ممن يشغلون نفس مناصبهم قبل صدور قرارات يوليو ١٩٦١ الاشتراكية . وتمثلت تلك المقاومة فى إضطهاد ممثلى العمال والموظفين سواء بنقلهم إلى أماكن بعيدة أو بتوقيع العقوبات عليهم أو فصلهم لأسباب واهية . . . غير أن المشرع المصرى كان يقظا لذلك . . . ولذلك صدر القرار الجمهورى[2] الذى يضفى الحماية على ممثلى العمال والموظفين طالما كانت تصرفاتهم فى حدود القانون ، حيث نص على ضمانات تحميهم من الفصل التعسفى الموكول للجهات التى يتبعونها أو إضطهادهم بوقفهم عن العمل . . . وذلك بجعل توقيع الجزاء عليهم من اختصاص سلطة التأديب القضائية . وكذلك تمثيل أعضاء مجالس الادارة المنتخبين فى لجان شئون الأفراد بالشركات التى يتبعونها .

ومن الواضح أن هذا الاتجاه يتيح لرجال الإدارة العليا — قبل إتخاذ القرار — فرصة التعرف على رأى العمال الذين سيقومون بتنفيذ تلك القرارات . وذلك عن طريق الاسترشاد بوجهات نظر ممثلى العمال والموظفين ، الأمر الذى يضفى على تلك القرارات فاعلية معينة . . . كما يعطى للعمال فرصة الشعور بأهمية دورهم فى العملية الانتاجية ، بدلا من إعتبارهم مجرد تروس فى عجلة الانتاج ، كما كان الحال من قبل . . إن هذا الاتجاه يحمل فى طياته — بهذه الصورة — جوانب إنسانية لها أهميتها ولها فائدتها ، لا سيما وأن شعور العمال بالمشاركة Participation يعتبر من البواعث الاجتماعية على العمل ،

(١) قانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١

(٢) قرار جمهورى بالقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦٢

كما يعتبر — بصورة مؤكدة — من أقوى العوامل فى رفع الروح المعنوية ، حيث أكدت الدراسات النفسية أن أية جماعة سواء كانت جماعة عمل أو أعضاء لجنة نقابية أو لجنة إنتاج .. سرعان ما تنحط روحهم المعنوية حينما يدركون أن صوتهم فى تقرير مصير الجماعة لا يعتد به ، أو أن آراءهم واقتراحاتهم لا يعنى بها العناية الكافية ، ومن ثم ينعزلون عن الجماعة ويشكلون جماعة فرعية منعزلة أو معزولة. وهذا الشعور بالإنعزال قد يدفعها إلى مقاومة أو مناهضة الجماعة الأساسية ولو بشكل سلبى . وهذا ليس فى صالح العملية الانتاجية .

الفصل الثامن

الثقافة المهنية (العمالية)

الثقافة المهنية أو الثقافة العمالية من الموضوعات الفضفاضة والمبهمة فى نفس الوقت ، فضلا عن إختلافها من حيث الزاوية التى يتم تناولها منها ، ومن حيث خلفية وثقافة وايديولوجية الناظر إليها ، بالإضافة إلى اختلاف وجهة نظر الحكومات والشعوب والتشكيلات العمالية أو النقابية فى مضمون وأهداف الثقافة العمالية ، وفضلا أيضا عن تأثير الاتجاهات السياسية الرأسماليـــة والاشتراكية وعدم الانحياز . . على نوع الثقافة التى تتاح أو تقدم أو يسمح بها للعمال ، فمن الخصائص المميزة للثقافة العمالية تنوع أنشطتها وموضوعاتها ، والوسائل التى تستخدمها فى تغطية تلك الأنشطة وتناول تلك الموضوعات ، وبالمثل تتعدد المؤسسات التى تعمل فى هذا الميدان والموارد المتاحة لها والظروف التى يعملون فيها والأوضاع التى يكون عليها مراعاتها بتعدد فئات العمال الذين تخدمهم تلك المؤسسات ، وفى ضوء طاقاتها وإمكاناتها المادية والمعنوية .

والثقافة العمالية بمقتضى هذه الخصائص ينبغى أن تعنى أساسا بالحاجات الثقافية للعمال التى تظهر من خلال إسهامهم فى الحركة النقابية . وكذلك فهى من واجب النقابات أو بالاشتراك مع الهيئات غير العمالية . وأن يكون هدفها تحسين الكفاية الفردية او الجماعيـة للعامل وللعاملين والارتقاء باهتماماتهم الاجتماعية والاقتصاديه والثقافية ، بحيث يصبح كل منهم مواطنا ناضجا اجتماعيا وحكيما ومسئولا وقادرا على أداء دوره فى النقابة وفى المجتمع الحر ، وأن يحقق لنفسه مستوى من الكرامة والاحترام يعادل مستوى أفراد الجماعات الأخرى .

ولما كان موضوع الثقافة العمالية يتصل بالنقابات وبالحركة العمالية وبالطبقة العاملة وبالمضمون الاجتماعى للثقافة ، فإننا سوف نعرض هنا — باختصار شديد — للمقصود بكل من هذه المفاهيم ، ثم ننتقل بعدها إلى تحديد مفهوم « الثقافة العمالية » .

أولا : النقابات :

تعرف النقابة Syndicate بأنها « جماعة من العمال تضم مهنة أو أكثر » . أنشئت أساسا من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الإقتصادية ، وكان هذا التعريف الضيق يتلاءم مع ظروف نشأة النقابات والحاجة إليها من أجل تحسين شروط العمل والمحافظة على الحقوق الاقتصادية للعاملين من حيث الأجور والعلاوات والمعاشات والإحالة إلى المعاش ... غير أن تطور الزمن أدى إلى إتساع مفهوم النقابة لينطوى على الأنشطة الإجتماعية والإستهلاكية والترويحية بجوار المهام الاقتصادية وبذلك أعيد تعريف النقابة بأنها « تنظيم اختيارى دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم » وتعرف أيضا بأنها « هيئة أو جمعية أو اتحاد يمثل مجموع العاملين فى صناعة أو مهنة أو مشروع صناعى ويملك التعبير عن رغباته وآماله ويعمل على تحقيق أهدافه الاقتصادية .

وإذا كان التعريف الثانى هو التعريف المناسب للنقابة ، فإنه بصرف النظر عن التعاريف ، فإن النقابة عبارة عن هيئة تعمل لصالح أعضائها بشكل جماعى بالنسبة للمسائل التى لا يمكن القيام بها بواسطة كل عضو على حدة ، أو أنها إتحاد لتنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل ، وبين العمال وبعضهم البعض .

ومن رأينا أنه إذا كان هدف النقابة فى النظام الرأسمالى هو الدفاع عن مصالح العمال وتحسين شروط عملهم وأحوال معيشتهم ، فإن هدفها فى النظام الاشتراكى هو التبصير بأهمية الظروف الاجتماعية والاقتصادية . تلك الظروف

التى تحقق للفئات العاملة كل ماترنو إليه من أهداف بحكم القانون ، الأمر الذى يجعل أنشطة النقابات قاصرة على تنمية التعاون والعلاقات العمالية الإيجابية بين أعضاء النقابة ... وكذلك العمل على زيادة إنتاجية أعضاء النقابة فى مجال أعمالهم .

ثانيا : الحركة العمالية :

مفهوم « الحركة العمالية » من المفاهيم المتداولة بكثرة على ألسنة القيادات النقابية فى مصر . وإذا كان المقصود بالحركة الاجتماعية هو التطور الاجتماعى المحصور فى زمن ونظام معينين ، وعلى سبيل المثال فإن الفترة من سنة ١٩٥٢ إلى سنة ١٩٦١ فى مصر كانت فترة تحول من المجتمع الرأسمالى إلى المجتمع الاشتراكى.ومن ثم فإنهذه الفترة توصف بأنهاحركة اجتماعية اشتراكية . وعلى ذلك فما هو المقصود بالحركة العمالية ؟ .

ليست هناك أبعاد محددة لهذا المفهوم لدى القيادات النقابية فى مصر ، وإنما لكل رأيه . وآراؤهم جميعا عبارة عن مجرد خواطر ذاتية لاتستند إلى محكات علمية أو أى قوانين ونظريات علمية . وكنت أفضل لو إستخدم قادة النقابات فى مصر تعبير الحراك العمالى Mobility of workers فهو الذى يتفق مع مايدور فى أذهانهم حول مفهوم الحركة العمالية التى يقصدون بها التغير الذى يصيب الأفراد فى مكاناتهم الاجتماعية إلى أعلى أو إلى أسفل(١) . ومن ثم فهو مصطلح أنسب لما يقصده القادة النقابيون بالحركة العمالية .

ثالثاً الطبقة العاملة :

والطبقة قد تكون مغلقة مثل تقسيم المانوية للمجتمع الهندى القديم إلى طبقات تختلف فى مكاناتها وإمتيازاتها طبقا للجزء الذى خلقت منه من جسم براهما .. وهناك الطبقة المفتوحة والتى تعرف بأنها « فئة » من الأفراد تتشابه

(١) انظر ص ١٩ من هذا الكتاب .

فى دخلها وفى ثروتها ، كما تتشابه فى طريقة إنفاق هذا الدخل . والتقسيم الطبقى الشائع للمجتمع هو إنقسامه ألى ثلاث طبقات هى : الطبقة الارستقراطية والطبقة المتوسطة ، ثم الطبقة الفقيرة[١] .

بيد أن الاقتصار فى تعريف الطبقة على الدخل أو الثروة وطريقة إنفاقها قد يجعلنا ندور فى حلقة المال بعيدا عن مجال المهنة ، مع أن المهنة هى العامل المميز — من وجهة نظرنا — لكل فئات المجتمع ، ثم تأتى بعدها التربية والثقافة ... إلخ .

ومن هنا فإن تقسيم المجتمع إلى طبقات ثلاث ليس من بينهم طبقة إسمها « الطبقة العاملة » وإذا كانت الثروة هى العامل المميز بين طبقات المجتمع كما يرى « أندرية جوسان » فإن من بين العمال من هم أثرياء ومن هم فقراء ومنهم فيما بين هؤلاء وهؤلاء ، وإذا أخذنا بالناحية التعليمية ، فإن العمال يوجد بينهم المتخرجون فى الكليات الجامعية وفى المعاهد العالية وفى المدارس الثانوية الفنية والمتخرجون فى مدارس الخبرة دون مجرد الالتحاق بمدارس التعليم العام المجانى . وإذا أخذنا بنوع التربية أو التنشئة الاجتماعية للعمال فإننا نجد بعضهم ممن نشأوا فى الأحياء المتوسطة ، وقليل منهم فى الأحياء الراقية . ويختلف العمال أيضاً فى كيفية إنفاق دخولهم طبقا لمختلف الأحياء التى يعيشون فيها . ومن هنا فإن خصائص الطبقة وهى الثروة والناحية التعليمية والناحية التربوية وناحية إنفاق الدخل ، لا تنطبق على كل العمال وبالتالى فإن تعبير « الطبقة العاملة » تعبير لا يتفق مع الواقع الاجتماعى .

ومن جهة أخرى فقد ناقشت واحداً من كبار القادة النقابين فى مصر حول مفهوم « الطبقة العاملة » ، وكانت الإجابة هى كل العمال اليدويين الصناعيين ممن تربطهم علاقات نقابية ، وبالتالى فهى لا تشمل عمال الزراعة ، وكذلك

1— Joussan, A. : Les Classes sociales (Quo sais-je) Alex. 1949, P. 21.

لاتشمل العمال اليدويين الصناعيين الذين لاينتمون إلى النقابات ... ولم يفتنى الاستفسار عن المقصود بالعلاقات النقابية ؟ وكانت الإجابة التى يمكن تلخيصها، كما أدركت أبعادها منه بأنها أشبه بحالة نفسية معتلة تربط العمال ببعضهم البعض، بحيث تجعل منهم جبهة واحدة فى مواجهة أى فئة أخرى[١] .

وإذا كان القائد النقابى الكبير قد خانته الكلمات فى توضيح وجهة نظره، أو إذا كانت قدراتى على إدراك المعانى لم تسعفنى على فهم ما يقول ، فإن مجرد توقف كل سائقى الانوبيس وتجمهرهم بسياراتهم أو بدونها وإعتدائهم على قسم الشرطة لمجرد إشاعة عن زميل لهم أهين فى قسم الشرطة لأنه إعتدى بالضرب على راكب مثلا ، يؤكد وجهة نظرى فى أن العلاقات النقابية نوع من العلاقات المرضية :

رابعا : المضمون الاجتماعى لثقافة :

الثقافة Culture هى كل مايتعلمه الإنسان بعيدا عن المدرسة ، وبالتالى فهى تشمل العادات والأعراف والتقاليد والقيم الاجتماعية والمبادىء والمعايير وأنماط السلوك ومختلف أساليب العلاقات والمعاملات فى المجتمع ، بمعنى أنها تمثل الجانب المعنوى فى المجتمع . وتمثل الحضارة Civilisation الجانب المادى فى المجتمع[٢] .

خامسا : مفهوم الثقافة العمالية : Workers Education

فى ضوء المفاهيم السابقة يمكن تتبع نشأة الثقافة العمالية وتطورها وتطبيقاتها

---

(١) الحاج صلاح غريب اثناء محاضرة لسيادته فى ١٦/١٠/١٩٦٦ عندما كنت فى إحدى دورات التثقيف السياسى للشباب الدورة الثانية عشرة ، بمقر الاتحاد الاشتراكى بالمنشية بالاسكندرية فى الفترة من ١٦/١٠/١٩٦٦ – ٣/١١/١٩٦٦ ونتيجه لمناقشاتى العلمية مع سيادته إعتذر فى اليوم التالى السيد / إمداوى الزر لوجودى بين الدارسين، وبعد أن كنت مرشحا لاستكمال التثقيف السياسى فى حلوان ، ألغى الاثنان هذا الترشيح لمحاولاتى توجيه التثقيف وجهة علمية لادعائية من أجل الاشتراكية بالمفهوم غير العربى .

(٢) دكتور زيدان عبد الباقى علم : الاجتماع الحضرى .. مرجع سابق ، ص ٩٥

فى مصر، ذلك أن أول تحديد لمفهوم الثقافة العمالية جاء على لسان « مانسبريدج » بأن « الثقافة العمالية معرفة وعلم ونور وحقيقة موضوعية مطلقة فوق مستوى الأحداث والتيارات الحزبية والسياسية » . ومانسبريدج هذا ممن يرجع إليهم الفضل فى تثبيت جذور مايسمى بالثقافة العمالية ، وعلى الرغم من ذلك فقد قيل — برغم موضوعيته — إنه مأجور للجامعات ، وكذلك — لأنه بدأ حياته العملية فى وظيفة كتابية — قيل إنه لم يفهم السيكلوجية الطبقية أو يتجاوب مع حساسياتها التى تصل فى بعض الأحيان إلى نوع من الحالات المرضية التى تشبه « العمى العقيدى »(1) .

ولعل أول تحديد للمقصود بالثقافة العمالية هو الذى استحدثته جمعية لندن للعاملين(2) سنة ١٨٣٦ والتى كان من أهدافها أن يدعم بكل الوسائل المتاحة تثقيف الجيل الناشىء واستئصال كل النظم التى تبقى على الاستعباد فى المستقبل، ولتحقيق ذلك اقترحت أن يدور التثقيف العمالى حول « جمع كل أنواع المعلومات المتعلقة باهتمامات الطبقات العاملة بوجه خاص والمجتمع بوجه عام . لاسيما الإحصاءات الخاصة بالعمل والأجور وعادات وظروف العمل وكل الأسباب التى أدت إلى الحالة الراهنة لهذه الأمور .

ويعرفها النقابى أمين عز الدين بقوله بأن : الثقافة العمالية — بمعناها الواسع — هى أى قدر من المعارف والبيانات والمفاهيم التى يمكن إيصالها إلى العمال من أجل تزويدهم بالوعى أو بالمهارات اللازمة لهم فى حياتهم اليومية بالمصنع أو المزرعة أو المكتب وفى نشاطهم النقابى وفى علاقاتهم بالمجتمع القومى والدولى(3) .

---

1 — Robert peers . Adult Educetion . London, P. 32 •

2 — London workingmen,s association

(٣) السيد / أمين عز الدين : المدخل فى شئون العمل وعلاقاته . القاهرة . ص ١١١ — ١١٢

والثقافة العمالية فى مطبوعات مكتب العمل الدولى تختلف فى معناها من دولة إلى أخرى ، بإعتبارها فكرة عريضة ولا ريب ، فمن الميسور أن تشمل التعليم الأساسى والتدريب المهنى ، كما يمكن أن تشمل الثقافة العامة والثقافة القومية والتدريب النقابى . وبذلك استحقت الذكر — بنوع خاص — لهذا التعدد والتنوع وللآثار التى تعكسها عليها الظروف التى تنمو فى ظلها والجماعات التى تضمها والوسائل التى تستخدمها(١) .

وفى الوقت الحالى يختلف مفهوم الثقافة العمالية طبقا للمعسكرين السياسين الرئيسيين فى العالم ، كما تختلف داخل كل معسكر منهما ، فضلا عن إختلافه من دولة إلى أخرى داخل مجموعة الدول غير المنحازة .

— ففى دول أوروبا الغربية وأمريكا تقوم الثقافة العمالية على التدريب المهنى والنقابى الذى يجعل النقابات أكثر قدرة على أداء وظائفها .

— وفى دول أوروبا الشرقية تكاد تتسع لكافة الصور والمناهج التعليمية من مفردات التعليم العام والتدريب المهنى والدراسات الأدبية والفنية، بالإضافة إلى الموضوعات العمالية والنقابية ،

— وفى دول عدم الإنحياز لاتوجد لها ملامح متشابهة ، وتختلط فى كثير من الأحيان بما يعرف بأسلوب تعليم الكبار Adult Education وهى فى مصر على سبيل المثال تقوم على التدريب النقابى ، كما تشتمل على برامج التثقيف العام بحيث تتيح للعمال التزود بالإمكانات الضرورية لأهداف ثلاث هى :

(ا) قيام العمال بأداء واجباتهم كأفراد عاملين منتجين .

(ب) اشتراكهم إشتراكا أكثر فاعلية فى الحياة الاجتماعية بإعتبارهم مواطنين صالحين .

---

(١) مكتب العمل الدولى، فرع القاهرة العمل يواجه عصرا جديدا(مترجم)ص٢١٧

(ح) إضطلاعهم بالمهام النقابية الواجبة عليهم .

وخبراء الثقافة العمالية في مصر ، لا سيما المسيطرون على شئونها يرتفعون بها إلى مستوى ليس لها تماما ، كما فعل محمد على عندما أنشأ المعاهد العالية قبل أن ينشىء مدارس المبتديان، أي المدارس الابتدائية، فهم يستبعدون من نطاق الثقافة العمالية مايعرف بمحو الأمية وبتعليم الكبار وبالتعليم العام وبالتدريب المهني لرفع مستوى المهارة ويتعلقون بأهداف الجامعة العمالية، على إعتبار أن :

١ — محو الأمية من وجهة نظر هؤلاء عملية جزئية سوف تستوعب كل جهود الثقافة العمالية بحيث لا يبقى لهم من الإمكانات مايسمح لهم بالقيام بأعباء الثقافة العمالية . وينسى هؤلاء أو يتناسوا أن القضاء على الأمية بين العمال خطوة جوهرية للنهوض بالعمال ، وأساس سليم يمكن أن يشاد عليه بناء الثقافة العمالية . ويتجاهلون أيضا أن أعضاء الحلقة الإقليمية للثقافة العمالية في البلاد العربية التي عقدت في جنيف في الفترة من ١٧ نوفمبر حتى ٦ ديسمبر سنة ١٩٦١ إنتهوا إلى إقرار أهمية محو الأمية ونشر الثقافة الشعبية في إستكمال الثقافة العمالية ، إذ أنها تجعل العمال أكثر إدراكا لمشاكلهم الاقتصادية والاجتماعية وتوجيههم إلى التزود بالثقافة والتدريب في الموضوعات النقابية، أي أنها تفتح أمامهم سبيلا إيجابيا لتحسين الظروف الاجتماعية ، بدلا من إثارة السخط، وما قد يترتب عليه من آثار سلبية .

ولكن النقابات العربية وجدت أن المسئولية الأولى عن محو الأمية والثقافة الشعبية تقع أساسا على عاتق الدولة والمنظمات الشعبية ، وإكتفت بدور « الموجه » إذ رأت أن المهمة الأساسية للنقابات هي المطالبة بتيسيرات أكثر لهذا النوع من التعليم ، وبأن تكون لها كلمة مسموعة في تخطيط هذه البرامج وتنفيذها .

٢ — تعليم الكبار، بالرغم من أنه يتفق مع الثقافة العمالية في أن الأساليب

التعليمية التى يتذرعان بها مشتركة ، فكلاهما يقوم بتعليم أشخاص تجاوزوا سن التلمذة العادية . . . فإن هؤلاء يقولون باختلاف الأسلوبين على إعتبار أن الثقافة العمالية تقتصر على خدمة الطبقة العاملة ، ويتفرع عن ذلك أن الموضوعات العمالية والنقابية التى هى جوهر برامج الثقافة العمالية . . وذلك بالرغم من أن (تقرير الثقافة العمالية) الذى وضعته لجنة الثقافة العمالية لما بين الجامعات الأمريكية يؤكد أن الثقافة العمالية جزء لايتجزأ ، وإن كان مستقلاعن تعليم الكبار ، يأخذ مكانه جنبا إلى جنب مع بقية الأجزاء لإشباع الحاجات الخاصة للعمال ، كما تشبع بقية الأجزاء الحاجات المعينة للفلاحين ورجال الأعمال والأدباء .

٣ — التدريب المهنى Vocational Traning وهو ينقسم إلى ثلاثة نماذج فى الوقت الحالى هى :

(ا) التلمذة الصناعية Apprenticeship وهى نظام يتعهد بمقتضاه صاحب العمل بأن يستخدم تلميذا أو يدربه ، أو أن يستخدمه متدربا متدرجا لحرفة من الحرف ، طوال فترة التعاقد المحددة من قبل . وخلال هذه المدة يكون ملزما بالعمل لدى صاحب العمل[١] .

(ب) نظام التدريب السريع Accelerated Training وهو فى معناه الحقيقى ليس إختصارا لفترة التدريب العادى ، وإنما يعنى الاستفادة من طرق خاصة تساعد على إعداد العمال فى مهن معينة فى مدة تقل كثيراً عن الوقت العادى للتدريب فى هذه المهنة[٢] .

(ح) نظام رفع مستوى المهارة Up — grading وقد أشير إليه فى توصية

1 — I.L.O. ; Recommendation (No. 60) Concerning Apprenticeship. Geneva, 1959, p. 1.

2 — I.L.O. ; Recommendation (No. 57) Concerning Vocational Training. Geneva, 1939, p. 1.

مكتب العمل الدولى رقم ١١٧ مادة رقم ٢٢ ونصها (يجب أن توفر دراسات تكميلية لجميع العمال الذين يرغبون فى تحسين معارفهم الفنية أو التجارية تسهيلا لترقيتهم وبالتالى لتحسين أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية) .

والتدريب لرفع مستوى المهارة من البرامج القصيرة التى تعطى للعمال المستخدمين فى كل مراكز التدريب المهنى الحكومية وفى المعاهد الفنية Technicel Colleges لإعدادهم لبعض المهن الخاصة ، كما تستخدم هذه البرامج فى التدريب العام فى الصناعة من أجل زيادة الكفاية الإنتاجية وزيادة عدد العمال المهرة ، أو متوسطى المهارة عن طريق رفع مستوياتهم المهنية . وهذا النظام من النظم الإجبارية فى بريطانيا[١] ، ومن النظم الإجبارية والاختيارية فى بلجيكا[٢] ومن النظم غير الثابتة فى مصر[٣] . وهذه النظم الثلاثة للتدريب المهنى هى — من وجهة نظرنا — عصب الثقافة العمالية لكل ذى بصيرة من النقابيين .

ولا ريب أن التدريب المهنى لرفع مستوى المهارة من صميم الثقافة العمالية ، بل هو جوهرها من وجهة نظرنا . ولكن المسيطرين على الثقافة العمالية فى مصر يعتبرون التدريب المهنى بالكامل دراسة منفصلة تماما من حيث مقوماتها ومشكلاتها ووسائلها وأهدافها عن الثقافة العمالية بل إنهم حولوا الثقافة العمالية فى كثير من جوانبها إلى نوع من طحن الهواء بلا عائد علمى ملموس .

٣ — التعليم العام ، وهو ينطوى على مواد ذات أهمية كبرى من الناحية

---

1 — Uuited Kigdoom ! Vocaiional Training of Adults. London,p.15.

2 — Belguim ! Vocational Training of Adults.

(٣) التفاصيل الدقيقة لمختلف نظم التدريب فى رسالتنا للماجستير ، مرجع سابق ، صفحة ١٨٤ — ٢٤٤ .

العلمية للعمال ولكنه لا يدخل فى نطاق الثقافة العمالية[1] . وهذا صحيح ، على إعتبار أن وزارة التربية والتعليم هى التى تتولى توفير هذه الخدمة للصغار والشباب . وتتأكد لنا وجهة النظر هذه من تعريف النقابى أمين عز الدين ، السالف الذكر الذى ينطوى على احتياج العامل فى بدء حياته إلى قدر من التلمذة المهنية التى تزوده بالمهارات الفنية الضرورية لممارسة إحدى المهن أو الحرف ولتيسير إرتقائه إلى مراتب أعلى من الكفاية والأجر .. بالإضافة إلى إحتياجه — كعضو فى تنظيم نقابى — إلى نوع من الثقافة التى تيسر له الحصول على قدر من المهارات الضرورية للعمل النقابى أو القيادى ، لا سيما فيما يتصل بالتنظيم والإدارة النقابية والعلاقات الصناعية . . . وكذلك احتياجه — كمواطن — إلى نوع من التوعية بالظروف والتطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التى تحيط به ، وذلك بالإضافة إلى قدر من التدريب المتخصص الذى يمكنه من التصدى بوعى وكفاية لتحمل المسئوليات القيادية فى العمل الوطنى .

ومن الواضح أن النقابى أمين عز الدين يستبعد أيضا مكافحة الأمية وتعليم الكبار ، كما يستبعد التدريب المهنى لرفع مستوى المهارة من واجبات النقابة العمالية،وإن كان قد إعترف بالتلمذة الصناعية كجزء من الثقافة العمالية . ولكن إعترافه بالتلمذة الصناعية لم يترجم إلى واقع بالرغم من أنه كان من كبار المسيطرين على شئون الثقافة العمالية فى مصر .

(١) الاتحاد الاشتراكى العربى ، « تقرير الثقافة العمالية » فى جمهورية مصر العربية وتطوراتها ومشكلاتها أمام المؤتمر الثالث للاتحاد العام . مطبوع بالاستنسل ، ص ٣-٥

محتوى الثقافة العمالية :

على حين أن توضيح « محتوى الثقافة العمالية ، فى كتاب (العمل يواجه عصرا جديداً) ينطوى على التعليم الأساسى « محو أمية » ، وتعليم الكبار والثقافة العامة والتدريب المهنى .

ويزيد الأمر وضوحا تقرير آخر كان قد أعده مكتب العمل الدولى ليكون بمثابة دليل لمستشارى الثقافة العمالية أثناء اجتماعهم فى جنيف سنة ١٩٦٤ بتأكيده بأن الثقافة العمالية تتكون من سلاسل كاملة من الأنشطة تتفاوت كثيراً فى الحجم والمضمون ، ويمكن — طبقا للظروف — أن تأخذ صوراً مختلفة كالأحاديث والمحاضرات وعرض الأفلام والحلقات وأعمال الجماعات والعمل اليدوى فى الصناعة أو دورات التدريب . وهذه الأنشطة سواء أكانت مستقلة أو مشتركة ، منتظمة أو متقطعة ، تخصص لإشباع احتياجات معينة . وبالتالى تكون لها أهداف نوعية قصيرة المدى ، على أنها جميعاً — على كل حال — تشترك فى هدف ثان ، ويقصد به الرغبة فى تنمية الوعى الاجتماعى ، وإقناع العمال بأن المساهمة ومحاولة الانتفاع بخدمات الأنشطة الثقافية عملية مجزية .

وتتعدد وتتنوع الموضوعات التى تغطيها الثقافة العمالية، بالإضافة إلى تفاوتها، على إعتبار أن البرامج عادة ما توضع على مستويات مختلفة فى وقت واحد ، والمواضيع تصنف بحيث يمكن للعمال من كل المستويات الإستفادة منها على أى مستوى كان تعليمهم أو حتى عدم تعليمهم. والموضوعات التى تدور حولها الثقافة العمالية هى : القوانين العمالية ، العلاقات الصناعية ، الضمان الاجتماعى ، ظروف العمل وتاريخ الحركة النقابية . والاقتصاد السياسى التطبيقى . وهذه الموضوعات وإن كان الأسلوب المستخدم فى نقلها إلى العمال هو الأسلوب السائد فى المنظمات التعليمية التقليدية ، فإنها فى الواقع سلسلة من الموضوعات

العملية التى تعنى بالمشاكل الاجتماعية والاقتصادية العمالية بصفة أساسية ، والتى تتطلب الفهم وتستكمل بالتدريب على وسائل التعبير الحديثة .

والخلاصة أن الثقافة العمالية ، يمكن أن تعرف بأنها « الثقافة العمالية وسيلة إستفادة الأجيال اللاحقة من خبرات ومهارات وتجارب الأجيال السابقة ، وكذلك وسيلة إستفادة الأجيال المعاصرة بعضها من بعض » .

أهداف الثقافة العمالية :

لقد تم تشكيل لجنة وزارية سنة ١٩٥٧ بوزارة الشئون الاجتماعية والعمل لتحديد مضمون وهدف الثقافة العمالية . وكان من رأى هذه اللجنة ضرورة النظر إلى الثقافة العمالية نظرة متكاملة تجعل هدفها الأساسى تعريب العامل وإعداده لكى يكون مواطنا بناء وفرداً ناجحا متكاملا من كل الوجوه . ولا ينظر إليها من زاوية واحدة عامة مهنية كانت أو نقابية وعلى ذلك فإن الثقافة العمالية تهدف إلى إعداد العامل كفرد فى المجتمع أكثر من هدفها إلى إشباع نهمه الثقافى . ولا يقصد بذلك إهمال هذا الجانب الثقافى ، إنما يحتل هذا الجانب منزلة ثانوية بجانب موضوعات مثل : العلاقات الصناعية . ظروف وأحوال العمل ، الإنتاج ، مسائل زيادة الإنتاج ، البنيان الاقتصادى العربى ، التربية القومية ، مشكلات الأسرة ، أسس التعاون ، بعض جوانب التاريخ القومى البارزة .

شروط تحقيق الثقافة العمالية لأهدافها :

لكى تحقق الثقافة العمالية أهدافها فإنه :

(أ) يجب ألا ينظر إليها كغاية فى ذاتها ، وإنما كوسيلة إلى غاية موحدة ، وهى نجاح العامل فى المصنع ، وكعضو فى تنظيم نقابى .

(ب) يحسن أن تكون الثقافة العمالية إختيارية للعمال ولا ينطبق عليها ماينطبق على معاهد التعليم من نظام الحضور والغياب والامتحانات والدرجات ، بل يكون الدافع إليها هو الرغبة الشخصية أسوة بما هو متبع فى دراسات

الجامعة الشعبية . فإذا توافرت الرغبة ،فإن التحصيل الدراسى للعامل والطالب الذى يمارس هذا اللون من الثقافة قد يعادل فى شهر واحد اكثر مما يكتسب الطالب العادى فى عدة شهور .

(ج) يحسن أن تكون المناهج التى تخطط للجدد من أعضاء النقابات ، وللعمال الذين هم فى المراحل الأولى بحيث تنطوى على تعلم القراءة والكتابة، بالشكل الذى ييسر لهم الإدماج فى مجتمعهم المدنى والنقابى الجديد ، وإلى تدعيم شعورهم بالتضامن مع زملائهم فى العمل .

(د) أما أولئك الذين سبق إدماجهم فى بيئاتهم العملية ويبدون فى نفس الوقت إهتماما واضحا بالحركة النقابية ، فمن الضرورى أن تحقق لهم المناهج الدراسية كيفية الإلمام بمشكلات تنظيم النقابات وإدارتها ومختلف أشكال النشاط النقابى .

(ه) ولأولئك الذين ألموا بتشكيلات الحركة النقابية وأهدافها،والمكلفين بالإضطلاع ببعض المسئوليات فى أماكن أعمالهم أو على المستوى المحلى ، فمن الضرورى أن تنطوى المناهج الدراسية المخصصة لهم على دراسة لكل من: المشاكل الاجتماعية التى تتصل مباشرة بمختلف ظروف العمل أو بعلاقات العمال والإدارة داخل الشركة أوبالعلاقات الصناعية بين النقابات العمالية وأصحاب العمل على مستويات أوسع وأشمل ، كما ينبغى أن تشمل بعض الدراسات المتصلة بالمؤسسات العامة والخاصة التى يؤثر نشاطها بصورة ما فى مختلف نواحى الحياة الاجتماعية .

(و) أما هؤلاء الذين يشغلون وظائف أو يضطلعون بمسئوليات على مستوى واحد أو أكثر من مستويات التشكيل النقابى ، وكذلك لهؤلاء الذين قد يدعون يوما ما لشغل هذه الوظائف وتحمل هذه المسئوليات ، يجب أن تيسر لهم محتويات المناهج مادة المعرفة بالإضافة إلى ما احتوته مناهج الفئة السابقة من العمال ، حتى تؤدى دراسة المسائل الاجتماعية كوحدة، إلى دراسة

ما قد يقوم من علاقة بين هـذه المشكلات وبين المشكلات ذات الطابع الفنى أو الاقتصادى أو القضائى أو التنظيمى .

هذا ومن الضرورى أن تنظم برامج الثقافة العمالية على مستويات عدة فى وقت واحد لكى يتأتى لها تحقيق أهداف الحركة النقابية ولتواجه فى نفس الوقت حاجيات مختلف فئات العمال الذين تهدف هذه البرامج إلى تحسين مستوى معرفتهم .

قياس تحقيق الثقافة العمالية لأهدافها :

هذا ولا تحقق هـــذه الأهداف إذا كانت الثقافة العمالية مجرد توزيع معلومات أو مجرد إشباع لنهم العامل لأنواع معينة من الثقافة ، وإنما قياس تحقيقها لأهدافها يقاس بمقدار :

١ — إثارة شعور العامل بنفسه كفرد فى مجتمع متكاتف .

٢ — تحقيق العامل لأهداف المنظمات النقابية المتعاونة .

٣ — إثارة إدراكه للمسئوليات عن طريق إقناعه بالنتائج العمليـة التى تترتب على مساهمته فى أنواع النشاط التربوى .

٤ — رفع مستوى العامل ثقافياً واجتماعياً .

٥ — مدى مساعدتهم على ممارسة حقوقهم تماما وإكتساب حقوق جديدة، وإلى زيادة رغبتهم فى التزود بالمعرفة .

٦ — تمكين العامل من القيام بدوره كمواطن صالح .

٧ — تمكينه من المساهمة المنتجة فى رسم وتخطيط وإعداد وتطبيق المشروعات الاجتماعيـة والاقتصادية لا على قواعد علمية وعمليـة فحسب ، وإنما على أسس فنية أيضاً . ويسبق كل هـذا ضرورة حصول العامل على الحقائق والبيانات والأرقام التى تساعده على تفهم المشاكل التى تتشابك جوانبها العملية .

مقومات الثقافة العمالية :

لما كان العامل مواطن ، وعامل ، وبالتالى فهو نقابى ، فإنه يقع داخل ثلاثة دوائر اجتماعية ، فهو كمواطن له حقوق وعليه واجبات . شأنه شأن غيره من أفراد المجتمع ومن الضرورى أن يكون على بينة علمية تمكنه من إدراك حقوقه وتلزمه بأداء واجباته . وهو كعامل ، أى كفرد فى مجتمع محلى يقع فى دائرة ضيقة داخل دائرة المجتمع الكبير يكون فى موقع اجتماعى وعملى أوثق إتصالا بحياته الاجتماعية والاقتصادية والثقافيه وأكثر مساسا بمكانته الاجتماعية ، فهو يقضى فيها معظم ساعات يقظته ويستمد منها مقومات حياته المادية والمعنوية ... ثم كعضو فى نقابة ، وتلك الدائرة الأضيق والتى تنطوى على أفراد شبه متجانسين ويقوم تجمعهم داخلها طبقاً للوائح وقوانين وتنظم علاقاتهم ومعاملاتهم طبقاً لعادات وتقاليد وأعراف نقابية . كما أن النقابة من وظائفها فى المجتمعات الرأسمالية حماية المكاسب العمالية والعمل على إنصاف العمال وتمثيلهم جماعياً . . . بينما تقتصر وظيفتها — أو ينبغى أن تقتصر — على أداء خدمات اجتماعية وثقافية ومهنية لهم . حيث تتولى القوانين تنظيم تعيين العمال وترتيب علاواتهم وتنظيم جزاءاتهم الإيجابية والسلبية ، وبالتالى تختلف وظيفة النقابة — كما قدمنا — بين المجتمعات الرأسمالية والمجتمعات الاشتراكية .

ولما كانت الثقافة العمالية من وجهة نظرنا ينبغى أن تشمل الدوائر الثلاثة السالفة الذكر ، فإنها من الضرورى أن تنطوى على دراسات عامة فى النواحى الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ، ثم على دراسات متخصصة فى التدريب المهنى ودراسات راقية فى التدريب لرفع مستوى المهارة والنواحى الفنية . وأخيراً على دراسات نقابية ، وعلى أن تكون اجتماعية وليست انطوائية تتحول بمقتضاها إلى نوع من العلاقات الاجتماعية المرضية أو المختلة ، وقبل ذلك على دراسات تتعلق بإتقان القراءة والكتابة .

وترتيباً على مفهومنا هذا ، فإن محو الأمية هو حجر الأساس فى الثقافة

العمالية بصفة عامة . ومالم يكن المستفيد من خدمات الثقافة العمالية قارئا وكاتبا، فإنه يفقد البداية التى تسمح له بتنظيم خطواته الأولى على درب الثقافة العمالية الطويل والمتشعب، كما يفقد المدخل الذى يمكنه من الإقتراب الفنى من المشكلات التى تحيط به وتساعده على التغلب عليها . وعلى الذين يقولون بإستبدال القراءة والكتابة بالوسائل السمعية والبصرية، أن يكفوا عن ذلك، وأن يدركوا أن الاستفادة من الوسائل السمعية والبصرية أيضا تحتاج إلى معرفة القراءة والكتابة . . . وبالمثل فإن حاجة العامل إلى التدريب المهنى الأساسى قبل التعيين، ثم التدريب لرفع مستوى المهارة بعد التعيين أو فى حالة إستبدال الآلات والماكينات بغيرها أكثر حداثة، ولا علم للعاملين بتكنولوجيتها الشديدة التعقيد، الأمر الذى يؤكد أن محو الأمية والتدريب المهنى فى هذه المرحلة هما العمودان الرئيسيان للثقافة العمالية . وبمقتضى ذلك فإنه ستنهض لها أجهزة وهيئات ثقافية عمالية، وسيكسبان دعاة وقوى دافعة وتسهيلات إدارية وعملية . ومن ثم فإنه إذا أدارت النقابات العربية ظهرها لمحو الأمية وللتدريب المهنى . . فمن ذا الذى يطلع بأعبائهما ؟ ومن الذى يضمن عدم استمرارها فى متاهة البيروقراطية الحالية ؟ . وليس معنى ذلك أن التدريب النقابى لا أهمية له وإنما أهميته من وجهة نظرنا تالية - فى المرحلة الحالية — لأهمية محو الأمية والتدريب المهنى فى مجتمع مثل مجتمعنا . وعلى أن هذا الترتيب لأهمية كل عنصر ليس له نفس الترتيب فى بلد آخر مثل انجلترا . تلك التى تخلصت من وصمة الأمية منذ زمن طويل .

وفى ضوء هذا التحديد لإطار الثقافة العمالية يمكن تحديد مقوماتها الأساسية على النحو التالى :

(١) أن يكون إطار الثقافة العمالية عماليا، وأن يستفيد منها العامل والمواطن العادى وأن يقدمها الأستاذ الجامعى المتخصص، مع ترك التدريب النقابى للنقابين . ذلك أن المستفدين من مكافآت الثقافة العمالية يطالبون بقصر

الثقافه العمالية درسا وتدريساً على العمال ، وبقصر إعطاء محاضراتها على العمال ، وبقصر إدارتها على العمال .بدعوى الاكتفاء الذاتى . وذلك وضع إنغلاقى يقضى على الثقافة العمالية للعمال شأنهم شأن غيرهم من المواطنين العاديين ، وكذلك تسنداختصاصات التدريس فى الموضوعات العامية إلى أساتذة الجامعات وفى الموضوعات النقابية إلى النقابيين . أما مايجرى فى مصر من محاولة جعل الثقافة العمالية عمالية فى كل شىء ، وقيام غير المؤهلين أو الأدعياء بتدريس مواد الثقافة العمالية ، أمر ينفر الدارسين من الثقافة العمالية ككل . وليس معنى ذلك أن أساتذة الجامعات فى مصر لايسهمون فى الثقافة العمالية ، وإنما إسهاماتهم محدودة لأن المسيطرين على شئون الثقافة العمالية — حتى لايوصفوا بالاحتكاريين — ينتدبوا بعض أساتذة الجامعات الذين لهم اهتمامات واضحة بالنواحى العمالية أو ممن يوصفوا «بالمتجاوبين» مع الحركة العمالية ، وذلك لمجرد ذرا لرماد فى العيون .

ومن رأينا أن مشكلات الأسرة والمشكلات الاجتماعية والنواحى السياسية والاقتصادية والإعلامية وما إلى ذلك ليس لها سوى أساتذة الجامعات ، وعلى أدعياء العلم بكل (تدريس ودرس) وراءه مكافآت أن ينسحبوا من أنفسهم أو يجردوا من حقل الثقافة العمالية إذا أريد لها أن تثمر وتفيد . وما دمنا قد إرتأينا اشتراك غير العمال فى التدريس ، فمن الضرورى أن يسمح لغير العمال بالاستفادة من خدمات الثقافة العمالية .

٢ — أن تكون إداره شئون الثقافة العمالية مشتركة بين الهيئات المختصة والنقابات وليس للنقابات وحدها . ذلك أن إدارة وتنظيم وتمويل شئون الثقافة العمالية ليست عملا بسيطا يمكن لأى عامل أن يقوم به فى أوقات فراغة ، أو حتى فى حالة تفرغه لذلك العمل ، لأن الإدارة (مهنة وعلم) وليست بمجرد عمل روتينى .

وما دامت على هذه الصورة فمن الضرورى أن تسند إدارتها إلى هيئات

متخصصة مع مستشارين نقابيين ، وأن يكون لهؤلاء المستشارين النقابيين نصيب لابأس به من أصوات الهيئة الإدارية . ولما كانت خدمات الثقافة العمالية تعود بصورة مباشرة على الجهات التي يعملون بها . ومادامت النقابات لا تستطيع تمويل الثقافة العمالية بمفردها . فمن الضروري أن تتعاون جهات الإنتاج (الشركات والمصالح الحكومية . . .) مع النقابات في تمويل احتياجات الثقافة العمالية . وحبذا لو ساهمت الجامعات ووزارة التعليم في ذلك بالسماح لهيئة الثقافة العمالية باستخدام بعض المرافق المدرسية والجامعية وبالسماح لبعض أساتذة الجامعات بالتدريس في الثقافة العمالية في أوقات فراغهم نظير مكافآت مجزية . وبحيث لا يكون لهذه الجهات أن تؤثر - في مقابل تعاونها - على محتوى أو اتجاه الثقافة العمالية .

ومن جهة أخرى فلا مبرر لما يذهب إليه الاتحاد الدولي للنقابات الحرة وهو هيئة نقابية خالصة . من أن التدريب النقابي امتياز خاص للحركة النقابية وأن النقابات هي الهيئات الوحيدة التي تحدد مدى احتياجات أعضائها وإدارييها . وبالتالي تضع سياسة وأهداف التدريب النقابي . وبمقتضى ذلك فإن التدريب النقابي يختلف عن الثقافة العمالية التي يقصد بها تثقيف العامل لا بصفته عضوا في نقابة فحسب ، وأيضاً كمواطن . وبهذا لا تعد اختصاص الحركة النقابية وحدها . ذلك أن التدريب النقابي جزء من الثقافة العمالية . والثقافة العمالية جزء من الثقافة الاجتماعية العامة في المجتمع ، وبالتالي فإن اعتبار التدريب النقابي امتياز خاص للحركة النقابية ، إنما يجعل من النقابات دولة داخل الدولة أو أن يعزل العمال عن اتجاهات الثقافة الاجتماعية العامة . وكلا الحالين لا مبرر له ولا حاجة إليه . على حين أن الذين يمكنهم أن يجذبوا العمال ويطلوهم حقا ، يجب أن يكونوا ثقاتا في موضوعاتهم ، وعلى مقدرة لا لإلقاء المحاضرات فحسب ، وإنما للمناقشة والرد على الأسئلة خاصة إذا وضعنا في إعتبارنا الذكاء الفطري للعمال في هذه الناحية وتقدمهم في التعليم الابتدائي ومناقشاتهم المتواصلة للمواضيع السياسية والاجتماعية والاقتصادية

وهى الموضوعات التى لا يصلح لتدريسها إلا الأخيرة أساتذة الجامعات المتخصصين وليس المقربين إلى بعض النقابيين .

وإذا كان هناك خوف من تحول إدارة شئون الثقافة العمالية بواسطة الحكومة إلى إدارة روتينية تئن تحت أعباء الكثير من الإجراءات المكتبية فضلا عن تأثيرها على نفسية العامل ، الذى قد يفقده حماسه التزود من مناهل الثقافة العمالية(١) ، فإنه خوف لا مبرر له لوجود مستشارين نقابيين لهم أصوات ذات وزن فى إدارة شئون الثقافة العمالية . وحالة الثقافة العمالية فى مصر تتطلب اشتراك القطاع العام والخاص والحكومة مع النقابات فى تخطيط وتنظيم وتمويل الثقافة العمالية من خلال هيئة عمالية شبه حكومية . وقد سبق أن اقترح أحد الخبراء مثل هذا الرأى(٢) .

٣ — أن تنطوى موضوعات الثقافة العمالية على موضوعات معنوية ومهارات فنية . ذلك أن الثقافة العمالية لا ينبغى أن تقتصر على « الكلام » أو كما يقول أحد الظرفاء « الكلامولوجيا » كما هو الحال فى مصر . وإنما من الضرورى أن تنطوى على برامج مهنية تيسر للعمال فرصة التدريب المهنى (نظام التلمذة الصناعية) والتدريب المهنى السريع وكذلك التدريب لرفع مستوى المهارة . وذلك بجوار الموضوعات الاجتماعية والنفسية والسياسية والدينية والاقتصادية . وأن يكون فى مستويات تدريس هذه المواد ما يؤهل لمتابعة الدراسة بالمدارس الفنية أو الكليات الجامعية .

ذلك أن العصر الحديث قد أصبح عنصراً ديناميكيا متغيراً بين لحظة وأخرى . وبذلك أصبح التخصص المهنى يمثل نوعا من السباق السريع الحثيث

---

(١) تقرير الحلقة الإقليمية للثقافة العمالية فى البلاد العربية جنيف من ١١/٢٧ — ١٩٦١/١٢/٦ .

(٢) تقرير الخبير السويدى سيفن لود فيجسون الذى انتدبه مكتب العمل الدولى سنة ١٩٥٧ لوضع تقرير عن الثقافة العمالية فى مصر .

الذى لا ينتهى مع المهارات المتجددة والاكتشافات المتتابعة المتراكبة . فالعالم يعيش ثورات صناعية وتكنولوجية متجددة . وجيوش تلك الثورات وطليعتها هم العمال الفنيون ، وسلاحهم الوحيد هو العلم ، والعلم مصدره الرئيسى بالنسبة للعمال هو الثقافة العمالية .

٤ — أن يكون الدافع إلى الثقافة العمالية ذاتيا ، بمعنى أن تكون الثقافة العمالية حركة إرادية تطوعية اختيارية لا تفرض من أعلى ولا تتسلح بضغط وإنما تنبعث عن إيمان عميق بقداسة المعرفة وأهميتها فى تدعيم الذات الإنسانية وكرامتها ، وتعزيز الشخصية الاجتماعية وتدعيم التحرر الاجتماعى وتيسير الاستمتاع بثمرات التراث الحضارى والثقافى الذى خلفته الأجيال السابقة فى المشرق والمغرب ، حيث لا ينبغى أن يستمتع العامل بثمرات الحضارة ويدير ظهره للثقافة ، على اعتبار أن الحضارة والثقافة وجهين لعملة واحدة ، وهذه العملية هى التى تؤكد إنسانية الإنسان . والعامل كإنسان يعتبر من أسمى الكائنات الحية وبالتالى فإن دارس الثقافة العمالية لا ينبغى أن يدرس بغير كسب عادل أو مكافأة ، وإنما ينبغى أن يدرس ليتمكن من الاستمتاع بثمرات الثقافة والحضارة ، ولكى يصل فكره بأفكار المكتشفين والمخترعين فضلا عن الأنبياء والمرسلين وسائر الأدباء والمفكرين والمصلحين الاجتماعيين ، فهى ثقافة حرة ، وهى من هذه الناحية تختلف عن التعليم لنيل الشهادات .

٥ — الثقافة العمالية ليست دراسات أكاديمية ، بمعنى أن العامل الذى يأتى بدافع ذاتى للاستفادة من خدمات الثقافة العمالية سوف يأتى فى أوقات فراغه بعد الانتهاء من العمل ، وبالتالى فهو فى غاية الإرهاق لاسيما فى الدول المتقدمة حيث يعمل العامل ثمانى ساعات كاملة ، وبمنتهى الإخلاص وليس كما هو الحال عندنا حيث يعمل سبع ساعات إسما فقط ، وواقعا شىء آخر . ومن جهة أخرى فإن غالبية العاملين تعدوا سن الدراسة ، وليس لديهم الاستعداد الكافى للاستيعاب ، شأن التلاميذ الصغار . وذلك فضلا عن زيادة أعمارهم — فى بعض

الأحيان — عن أعمار الذين يتولون تدريس الثقافة العمالية لهم . ولهذا ينبغى الإبتعاد عن تحذلق الأدعياء بوصف حصص الثقافة العمالية بأنها « محاضرات » وإنما ينبغى أن يوصف موقف الدارسين والمدرس بأنه « اجتماع » Meeting أو « قعدة » Bull Session كما هو الحال فى أمريكا . أو حلقة التدريب الذاتى T-group حيث يعتبر الأستاذ نفسه واحداً من الدارسين[1] . ويطلق على الدارسين إسم « المشتركين » Participants وعلى المدرسين إسم « المدربين » Trainers ومثل تلك المسميات هى ما يتفق مع الثقافة العمالية . وهى التى تساعد على عملية التحصيل والاستفادة ، فالعامل يود أن يشترك فى الثقافة العماليـــة — على راحته — وليس كتلميذ ، بحيث يأتى أولا يأتى طبقا لإرادته المنفردة ويريد أن يجلس كيف يشاء ، ولامانع من أن يدخن أثناء الشرح ، وأن يقترح تعديل مواعيد الدراسة بما يتفق مع مواعيد أوقات فراغه ... إلخ أما التمسك بالمسميات الأكاديمية ومايترتب عليها من ظهور طائفة تتشبه بأساتذة الجامعات فى الملبس وحمل الحقائب وطريقة الحديث وما إلى ذلك ، الأمر الذى يجعل من أجهزة الإعلام مثل الراديو والتليفزيون والصحف عوامل جذب قوية للعمال ، فتتأثر بذلك حركة الإقبال على الثقافة العمالية .

وليس معنى ذلك أن الدراسة الجامعية محرمة على العمال ، وإنما هى متاحة للجميع عمالا أو فلاحين أو رأسمالية وطنية ... وإنما إذا كانت الأغلبية العظمى من شباب الشعب لا تستطيع الالتحاق بالجامعات ، فإن على الجامعات أن ترسل أساتذتها الذين مرنتهم وزودتهم لخدمة الشعب ، وبهذه الطريقة تحتل الجامعات مكانتها ، ويكون لها نفوذ فى كل ناحية من نواحى البلاد وتستشعر

---

(١) دكتور زيدان عبد الباقى : مقال بعنوان « منهاج تحليل المحتوى والتدريب الإدارى ... » مجلة « الإدارة » عدد يوليو ١٩٧٥

جماهير الشعب قيمتها كمؤسسات قومية تزودهم بطريقة مباشرة بميزة الثقافة والمعرفة ، وتسد الطريق على أدعياء العلم والمعرفة من أن يغتصبوا مكان الأساتذة فى حقل الثقافة العمالية .

وسائل وأساليب التثقيف العمالى :

الثقافة العمالية نوع خاص من التعليم ينتقل فى الغالب إلى المستهلكين ، بمعنى أن برامج الثقافة العمالية من الأفضل أن تنفذ فى المصانع حتى لا تشكل المواصلات عقبة أمام العمال المتعبين والمرهقين طوال النهار فى البحث عن وسيلة مواصلات تنقلهم إلى حيث تنفذ برامج الثقافة العمالية . ومن هنا فإن العثور على هيئة تدريس متخصصة ومتفهمة لظروف العمال وعلى استعداد للتضحية فى الانتقالات هنا وهناك من أجل هذه الخدمة العامة . من الأمور التى لا تتحقق بسهولة . ولكنها ليست مستعصية على الحل إذا خلصت النوايا وتم تقدير كل جهد بالجزاء المناسب له . وعلى الإدارات وأصحاب المصانع تأييد الثقافة العمالية وتقديم المساعدات الضرورية فى شكل أماكن مزودة بالمقاعد والإضاءة وبعض المعينات المدرسية ، بالإضافة إلى تقديم بعض الحوافز للعمال ليقبلوا على الدراسة . وهذه الحوافز تكون فى شكل اقتطاع ساعة ونصفاً من ساعات العمل يومياً لمدة ثلاثة أسابيع ، يتفرغ فيها العمال للدراسة ، حيث أكدت التجربة أن بقاء العامل بعد انتهاء مواعيد العمل من أجل الدراسة لا يتيح الاستفادة الكاملة وهو فى تلك الحالة من الإرهاق، الأمر الذى قد يأخذ به إلى النوم أثناء الشرح . ومن هنا فإن تنظيم أوقات التثقيف العمالى عقب إنتهاء ساعات العمل يجعلنا نتفق مع القائل بأن « العمال لن يحضروا ، وإذا حضروا فلن يصغوا ، وإذا أصغوا فلن يفهموا »[1] وإذا كان العمل بنظام الإنتاج، فعلى

1 — Curtis, S. j. : History of Education in Great Bratain . London P. 422 .

الإدارات وأصحاب المصانع والشركات تعويض العمال عن مدة الساعة ونصف الساعة التى سيتفرغ فيها العمال للدراسة كنوع من البواعث الثقافية . وفى حالة ما إذا كانت الدراسة تتطلب التفرغ الكامل مثل " دراسات الأمن الصناعى والإدارة النقابية ، والقادة النقابيين المنتخبين . . . فإنه من الأفضل الموافقة على تفرغهم .

وفيما يلى نعرض لأهم وسائل وأساليب التثقيف العمالى :

١ ـ المحاضرة :

وهى الطريقة التقليدية فى التدريس وهى تناسب الموضوعات التى يقوم بتدريسها أساتذة الجامعات ، وعلى أن تنطوى على جانب توجيهى للدارسين للتردد على المكتبة للإطلاع على المراجع التى تتصل بموضوع المحاضرة . وتقابلها الدروس العملية فى المواد الفنية أو المهنية . ولما كان موقف الدارسين فى المحاضرة موقف سلبى . بالإضافة إلى أنه ليس هنالك مقياس دقيق يمكن أن تقاس به درجة الانتباه ، كما يعجز عدد كبير من المحاضرين عن أن يكيفوا المحاضرة طبقا للاحتياجات المتغيرة الخاصة بكل جماعة من الدارسين . ذلك أن المحاضر قد لا تكون لديه فكرة مسبقة عن هذه الاحتياجات . وهو فى أغلب الحالات يتقيد بمحاضرته ويتصور أن مهمته هى أن يصب مادة هذه المحاضرة على الدارسين . كما لو كانوا أوعية فارغة . فإذا عرفنا أن قدرة المحاضر على الحديث أكبر من قدرة الدارس العادى على الاستيعاب ، أمكننا أن نتصور أن قدرة العامل الدارس على الانتباه سوف تعجز بعد عشر دقائق على الأكثر عن المتابعة طوال بقية الوقت المحدد للمحاضرة . ويستثنى من ذلك الأساتذة المحاضرون الذين تمرسوا على العمل فى الثقافة العمالية وأدركوا الحاجات النقابية التى تحتاج إلى إشباع لدى الدارسين .

٢ ـ المناقشة :

تقوم المناقشة على الأخذ والعطاء ، وتختفى معها الصفة السلبية التى تلتصق

بالمحاضرة . ومن الضرورى ألا تقوم المحاضرة أو المناقشة على العدوان الاجتماعى ، أى التى يستطيع فيها المحاضر — كما هو الحال فى الفلسفة — أن يتسلط بفكره وعلمه على عقلية الدراسين ويقنعهم بأفكار معينة فى ذهن رائد المناقشة . وإنما ينبغى أن تتناول المناقشة الظروف التى يعيش فيها العامل والظروف الاجتماعية التى تحيط به . ويلاحظ أن من فوائد المناقشة تدريب الدارسين على السؤال والإجابة بعيداً عن الأنانية أو حب التسلط .

٣ ـ المزج بين المحاضرة والمناقشة .

ذلك أن المحاضرة التى تعقبها فترة مناسبة لمناقشة ما جاء بها ، تعتبر صورة من صور المزج بين المناقشة والمحاضرة ، وكذلك المحاضرة التى تتخللها الأسئلة عندما يرد بها ما يستحق التساؤل تعتبر صورة أخرى من صور المزج بين المحاضرة والمناقشة . وفى هذا الأسلوب يقضى على السياق الرتيب الممل الذى يلتصق بالمحاضرة . غير أنه إذا تكفل المحاضر بتغيير أسلوب الإلقاء وإستعان ببعض المعينات السمعية والبصرية وما إلى ذلك يمكن أن يبعد شبح الملل عن الدارسين .

٤ ـ الندوات . المناظرات ومجموعات المناقشة الفرعية :

وتتلخص الندوة فى مجموعة من الخبراء الذين يتناولوا موضوعا واحداً كل من زاويته ، بينما المناظرة عبارة عن ثنائيات من الدارسين يتبارى كل ثنائى منها فى توضيح جوانب موضوع ما من موضوعات الثقافة العمالية ، كل بما لديه من قدرات واستعدادات . وفى مجموعات المناقشة الفرعية تقسم الدورة إلى مجموعات صغيرة تتراوح فيما بين أربعة وعشرة وتختص كل مجموعة بمناقشة نقصة من مجموع النقاط التى تنطوى عليها مسألة من مسائل الثقافة العمالية . وتستهدف هذه الطريقة إجراء تمحيص للموضوع أدق ما يمكن أن يتم بمعرفة المجموعة ككل

٥ ـ مجموعات الدراسة ، مشروعات العنابر ، دراسة الحالة :

وتقوم على أسس تختلف عن أسس الأساليب السابقة ، حيث يتم إختيار بعض الكتب أو المؤلفات وتوضع كل مجموعة منها فى حقيبة كتب Book Box أو فى كيس Kit وترسل إلى مجموعة معينة من الدارسين لكى يتولوا دراستها ، ولهم أن يستعينوا بمن يشاءون ، ثم يعد كل منهم تقريراً عن الفوائد التى إكتسبها من قراءة مجموعة المؤلفات هذه . ثم ترسل هذه التقارير إلى أحد الأساتذة المتخصصين لإبداء ملاحظاته عليها . . .

ومجموعات الدراسةهذه يتم اللجوء إليها فى حالة ندرة الأساتذة[١] ودراسة الحالة أو مشروعات العنبر[٢]. وهدفها الدراسة الخاصة التى تتصل بأفراد معينين لهم ظروف عمل غير طبيعية ، أو تقوم على دراسة مشروعات المجتمع المحلى Cammunity projects ونظرا لا حتياجها إلى الإعداد الدقيق والتخطيط السليم وإختيار الخبراء المناسبين فإنه من الضرورى أن تسند إلى أساتذة علم الاجتماع أو الخدمة الاجتماعية الذين لهم اهتمامات بمثل هذه الموضوعات[٣] .

٦ ـ برامج المراسلة :

وهى تستخدم فى حالة وجود حواجز جغرافية وكذلك فى حالة وجود مجموعات من الدارسين الذين يحتاجون إلى ثقافة رفيعة فى موضوعات معينة يستحيل توفير دورات دراسية كاملة لهم[٤] . وعلى يلاحظ أن أسلوب المراسلة

1— I. L. O. ; Meetings of Experts on Workers' Education. Geneva December; 1957, pp. 9—15 and also ; **Methods and Techniques of** Workere' Education. Geneva. 1457, p. S0.

2— Warkshop projects or Case Study.

(٣) دكتور زيدان عبد الباقى : قواعد البحث الاجتماعى . مرجع سابق ، ص ١٥

(٤) انظر تقرير خبراء الثقافة العمالية لمكتب العمل الدولى، سنة ١٩٥٧ عن (وسائل وأساليب الثقافة العمالية) .

لم يحقق أى نجاح على المستويين المحلى والعالمى،ذلك أن موقف التعلم والتثقيف يحتوى على عنصرين رئيسيين هما المعلم والمتعلم وجها لوجه .

وسائل الايضاح أو المعينات الدوسية للثقافة العمالية :

ووسائل الإيضاح هذه لها أهميتها فى تغيير الجو الرتيب للدراسة من جانب، وفى تجسيد المعلومات والبيانات الثقافية من جانب آخر ، ومن ثم أصبحت من أهم الأسس التربوية . ولذلك ينبغى — والعمال مجهدون ومتقدمون فى السن — أن توفر لهم تلك المعينات لتعينهم على إستيعاب مايدور فى حجرات الدراسة ، ولعل أهم هذه المعينات :

١ — الكتاب ، حيث يساعد الرجوع إليه من وقت إلى آخر على فهم الموضوعات التى لم تفهم بكفاية أثناء الشرح .

٢ — مجلة الحائط ، حيث تساعد على التدريب على القدرة على التعبير ، باعتبارها وسيلة إتصالية ذات جاذبية اجتماعية ونفسية خاصة ، فضلا عن إعتمادها الكامل على قدرات الدارسين الذين يتبارون فى إظهار قدراتهم واستعداداتهم .

٣ — السبورة ، حيث تساعد على تجسيد أفكار المحاضر . لا سيما الأفكار المتعددة الجوانب .

٤ — الراديو ، حيث يساعد فى التدريب على النطق الصحيح لمفردات اللغات الأجنبية ، فضلا عن ملاءمته لهؤلاء الذين يعانون من محو الأمية . والراديو ينقل إلى الدارسين وجهة نظر المحاضر ،ويترك لخيال الدارسين تشكيل الإطار الذى توضع فيه وجهة النظر ، والتى تستكمل لهم بقية الموضوع .

٥ — جهاز التسجيل ، حيث يحل — مؤقتا — محل الكتاب ومحل المحاضرة فى حالة إستحالة الاستفادة منهما .

٦ — التليفزيون ، حيث يساهم فيما يمتاز به الجمع بين الصورة والكلمة فى زيادة إيضاح موضوعات الثقافة العمالية . ولكن خطورته ترجع إلى مصادرته لخيال الدارسين ، وإيقاعهم تحت رحمة وجهة نظر المحاضر والإطار الذى يحدده لها .

٧ — الأفلام السينمائية ، وهى تنطوى أو يتطلب إعدادها أن تنطوى على موسيقى وغناء وثقافة وتاريخ ، بمعنى إن كل الفنون تجتمع لها وتعمل فى خدمتها ، وبالتالى فهى أوسع انتشاراً وبالتالى أكثر تكلفـــة بالنسبة لبرامج الثقافة العمالية(١) .

٨ — تمثيل الأدوار Role — playing وهذه تحتاج إلى خبير فى الدراما الاجتماعية Sociodrama وفى استخدامها فى مجال التدريب والتعليم والتثقيف لكى يشرف على تنفيذها ، وهى مفيدة فى الحالات المرضية ، وكذلك فى حالات الصراع الطبقى أو السياسى ، وحذار من استخدامها بواسطة غير المتخصصين(٢) .

٩ — الرحلات والدراسات الميدانية وهى ذات فائدة كبيرة فى حالة إشتراك الحاضرين مع الدارسين وإزالة الحواجز والمعوقات أمام الإتصال الفكرى وفى مجال الخبرات بين طرفى الثقافة العمالية ، المحاضر والدارس ، حيث تصبح الفائدة مزدوجة وتلقائية . وعندما تشتمل على الدراسة الميدانية ، تصبح نوعا من التطبيق العلمى السليم الذى ينطوى على الاستثمار الفعلى للدراسة .

---

(١) دكتور زيدان عبد الباقى : وسائل وأساليب الاتصال فى المجالات الاجتماعية والتربوية والادارية والإعلامية . مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ١٩٧٤ ص ١٣٠

(٢) دكتور زيدان عبد الباقى : « قياس العلاقات الاجتماعية . . . » رسالة دكتوراة بجامعة القاهرة ، الفصل الثامن .

إدارة الثقافة العمالية :

خضعت الثقافة العمالية فى بداية نشأتها للإدارة المسئولة عن تعليم الكبار . وفى بعض الأحيان كانت « مدارس الأحد » تتولى إدارة شئون الثقافة العمالية. وحينئذ أثارت جهود الثقافة العمالية مخاوف المجتمع الارستقراطى البريطانى ، لاسيما وأن نجاحها يومئذ عاصرا الثورة الفرنسية . وقد صور « جيدى Giddy» رئيس الجمعية الملكية البريطانية سنة ١٨٠٧ هذه المخاوف بقوله «مهما كان المشروع خصبا من الناحية النظرية . فإن تعليم الطبقات الفقيرة قد يضر معنوياتهم وسعادتهم . فقد يعلمهم أن يمقتوا حظهم فى الحياة ، بدلا من جعلهم فلاحين طيبين فى الزراعة وكادحين مخلصين فى الحرف الأخرى التى تفرضها عليهم منزلتهم الاجتماعية . وبدلا من تعليمهم الإنقياد والإذعان . فقد تعلمهم الضيق والقلق كما هو حادث فى المراكز الصناعية . قد يمكنهم من مطالعة لكتب الثورية والشريرة والنشرات المعادية للمسيحية ، وقد تجعلهم وقحين أمام سادتهم ، وفى خلال سنوات قد يجد المشروع من الضرورى أن يوجه إليهم السلطة القوية ، وأن يزود رجال الإدارة بالمزيد من القوانين الصارمة »[1] .

ووجهة نظر « جيدى » هذه تهدف إلى الإبقاء على العمال بجهلهم وتخلفهم حتى لا تنمو بينهم روح المبادأة والطموح ، فتزدهر آمالهم فى حياة بعيدة عن الشظف ويكون ذلك على حساب رفاهية ورخاء الارستقراطيين .

وإنتقلت بعد ذلك إدارة شئون الثقافة العمالية إلى المشرفين على معاهد الميكانيكيين بعـــد أن تطور مفهومها لا ليشمل مكافحة الأمية فحسب ، وإنما ليشمل أيضا التعرف على الأساليب الفنية للصناعة الآلية الحديثة والإلمام بأسرارها .. ومن معاهد الميكانيكيين إلى كلية لندن للعاملين[2] وكان ذلك

---

1 — Courtis, j.: History of Education in Great Bratain.

2 — Londod working men,s College.

سنة ٨٧٩، وهى مدرسة أكثر منها كلية جامعية ولكن التسمية ترجع إلى نوع المبالغة سعيا إلى الاحترام، كما نقول نحن فى مصر : الجامعة الشعبية.

وفى سنة ١٩٠٢ تم إنشاء أول مؤسسة للثقافة العمالية فى العالم، وكانت وظيفة هذه المؤسسة تنظيمية أكثر منها تعليمية، حيث تركت عملية التعليم والتثقيف للفروع التابعة لها، ومن أهمها فرع «ريدنج»، وفرع «روتشديل»، والفرع الأخير كان إسمه «هيئة ثقافة روتشديل»،(1) وعندما أنشئت المؤسسة أصبح فرعا تابعا لها. ويرجع إلى مدير هذا الفرع وهو الأستاذ الجامعى ر. هـ. تاونى R. H. Tawney ذى الميول الاشتراكية والشعبية والمتعاطفة من الطبقة العاملة، يرجع إليه الفضل فى بلورة الثقافة العمالية فى صورة واضحة ومحددة الأبعاد .. فقد كان بالرغم من تخرجه فى أعرق الجامعات البريطانية وأستاذيته فيها وتدريسه للنثر الانجليزى . يبدو فى كثير من أقواله وأفكاره وأعماله كما لو كان عاملا يدويا، الأمر الذى قرب المسافة الاجتماعية بينه وبين تلاميذه من العمال. ومن هنا يوصف «تاونى» بأنه من أعظم معلمى تعليم الكبار حتى أن صلاته بمؤسسة الثقافة العمالية استمرت طوال حياته، حيث كان يلقى محاضراته فى علم الاقتصاد فى جامعة جلاسجو سنة ١٩٠٧ ثم يسافر صباح الجمعة ليلتقى بتلاميذه من العمال فى الفصل المسائى فى لونجتون. ويغادرها بحيث عصر فصل «روتشديل» عصر السبت، ثم يعود إلى جلاسجو صباح الأحد(2).

هذا وفى سنة ١٩١٥ إعتزل مانسبريدج سكرتير عام مؤسسة الثقافة العمالية ومؤسسها نتيجة شلل أقعده عن العمل وحل محله «ماكتافيش» وكان الأول يميل بالمؤسسة نحو الجامعات، ولكن الثانى إتجه بها نحو النقابات.

وفى عهده وجهت إتهامات كثيرة بتعاطف المؤسسة مع الثورة الشيوعية سنة ١٩١٧ فى روسيا القيصرية، غير أن الملك جورج الخامس عمل على تسوية

---

1 — Rochdale Education guild.

2 — Stocks, Mary : The workers Educational Association the First Fifty years. London. p. 39 .

الموقف بين ماكستافيتش وأعدائه[1] . ومنذ ذلك التاريخ أصبحت إدارة شئون الثقافة العمالية — فى الغالب — خاضعة كلية للنقابات ولما كانت الخبرات النقابية فى الإدارة ينبغى أن تستقل داخل عنابر العمل ، فإن إنعزال بعض العمال عن العمل مع زملائهم لكى يتولوا إدارة شئون الثقافة العمالية ، أمر لا يتفق مع مصلحة العمال ولا مع مصلحة الثقافة العمالية .

الثقافة العمالية فى مصر :

ظهرت الثقافة العمالية بصورة تلقائية مع ظهور نظام الطوائف guilds الذى كان قائما فى مصر طوال العصر العثمانى وإلى أواخر القرن التاسع عشر ، حيث كان « شيخ الكار » أو رئيس العاملين فى المهنة يتولى تنظيم التدريب المهنى لصغار أفراد الطائفة وكان لكل مرحلة من مراحل التدريب والتعليم نهاية ، ينتقل بها المتدرب إلى المرحلة التى تليها . وكانت مسميات هذه المراحل تبدأ من « صبى » Apprentice ثم إلى « رفيق أو مساعد » journy man وتنتهى بمرحلة الأسطى Craftsman, or Master وكان هذا التدريب ينطوى على تدريب المتدربين على الحد من المنافسة الهدامة وأن تقوم العلاقات والمعاملات معهم على التضامن والإخاء ، فضلا عن إلزامهم بالتمسك بالقيم الأخلاقية والإبتعاد عن الغش والخداع فى أعمالهم ومعاملاتهم مع أفراد الجمهور وبين بعضهم البعض .

وكانت سلطات « شيخ الكار » على أفراد الطائفة تمثل سلطات رئيس وأعضاء مجلس إدارة النقابة فى الوقت الحالى ، بل وأكثر من ذلك كان من حقه منع أى شخص من غير أعضاء الطائفة من العمل فى المهنة التى تخصصت فيها تلك الطائفة . غير أن إنشاء مدرسة العمليات الصناعية سنة ١٨٣٧ فى بولاق القاهرة وغيرها من المدارس التى كان يتخرج فيها الصناع أدى إلى زوال سلطات شيخ الكار ،

---

1 — Ibid., p. 66 .

فقد أباحت المحاكم الأهلية سنة ١٨٨٣ الأشخاص مزاولة أى مهنة ، ثم صدر قانون فى ٩ يناير سنة ١٨٩٠ بعدم تعيين أى رئيس لأى مهنة (شيخ كار) وبذلك إنقرض رسميا نظام « شيوخ الكار » وإن كان قد إستمر أهليا حتى سنة ١٩٦٢ فى مصر فى عدد قليل جدا من المهن[١] .

ومن خلال السياسة أشرف الحزب الوطنى على تكوين نقابة عمال الصنائع اليدوية وألحق بها مدرسة « مدرسة الشعب » التى كانت تهدف إلى تعليم العمال مبادىء القراءة والكتابة بالمجان ، وكذلك تعليمهم مبادىء الحساب والجغرافيا والتاريخ والتربية والصحة .. وبجوار ذلك كانت تعقد ندوات بمقر النقابة يوم الأجازة الأسبوعية يتحدث فيها بعض زعماء وكبار رجال الحزب الوطنى أمثال محمد فريد ، عمر لطفى عبد العزيز جاويش وغيرهم . ولم تستمر هذه التجربة طويلا لقيام الحرب العالمية الأولى .

وعقب ثورة سنة ١٩١٩ تألفت لجنة سنة ١٩٢٠ من بعض أعضاء الحزب الوطنى الذين عاصروا التجربة الأولى لمدارس الشعب ، لإحياء مشروع مدارس الشعب ، حيث أفتتحت مدرسة ليلية لتعليم العمال فى مقر المدرسة الأهلية بشارع السد البرانى بحى السيدة زينب بالقاهرة ... وأسرعت نقابة الصنائع اليدوية بمدينة الأسكندرية بإفتتاح بعض الفصول الدراسية لتعليم العمال وأبنائهم[١] بدار جمعية التوفيق القبطية . ولكن هذه المحاولات لم تكن جادة حيث كانت مرتبطة بالدعاية الحزبية ، ومن ثم تمت تصفيتها بعد قليل من الزمن.

وحاولت بعض الأجهزة الحكومية مثل الجامعات والإذاعة ووزارة المعارف وغيرها المساهمة فى أنشطة الثقافة العمالية . ولكنها كلها كانت محاولات غير نابعة من العمال أنفسهم وبالتالى لم يتحقق لها النجاح .

---

(١) انظر رسالتنا الماجستير ... مرجع سابق ، ص ٦ - ١٠ .

(٢) السيد / أمين عزالدين: المدخل فى دراسات العمل مرجع سابق ص١١٧-١١٩

ولعل البداية المنظمة للثقافة العمالية فى مصر ترتبط بصدور القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ الخاص بالنقابات ولائحته التنفيذية التى كانت تنطوى على تفاصيل دقيقة لكثير من برامج الثقافة العمالية مثل شئون التنظيم والإدارة المالية النقابية. غير أن هذا القانون لم يجد مساندة متخصصة من الحكومة إلا بعد إنشاء وزارة الشئون الاجتماعية والعمل « لإدارة التوجيه والإرشاد النقابى » سنة ١٩٥٠ وكانت رسالتها فى التوجيه النقابى تقوم على :

(ا) التوجيه فى شئون الإدارة النقابية بغرض تعريف النقابيين بحقوقهم وواجباتهم المترتبة على عضويتهم النقابية وضمان الكفاية فى الإدارة النقابية.

(ب) التوجيه فى شئون الخدمات الاجتماعية بغرض تشجيع النقابات فى زيادة وحسن تنظيم خدماتها الاجتماعية والنقابية(١) .

وقد ضمت هذه الإدارة بعض دعاة الثقافة العمالية الذين نشطوا فى عقد اتفاق مع مؤسسة الثقافة الشعبية بالقاهرة على أن تعرض كل يوم سبت بقاعة السينما عرضاً سينمائيا ثقافيا على أعضاء مجالس إدارة النقابات فى مدينة القاهرة وذلك بعد محاضرة يلقيها أحد مفتشى إدارة الارشاد والتوجيه النقابى فى التنظيم النقابى ، ومايجب على كل منهم نحو زيادة نشاط النقابات فى النواحى الاجتماعية .

وفى أوائل ديسبر ١٩٥٢ تم إنشاء أول مركز للتدريب النقابى فى مقر المعهد العالى للمعلمين بالمنيرة ، وكانت الدراسة فيه نقابية بحتة ، أى قيام النقابيين بالتدريس لزملائهم من العمال وبذلك بدأت الثقافة النقابية كجزء من الثقافة العمالية تزدهر ، حتى أنه فى أبريل ١٩٥٤ أوصى المجلس الاستشارى للعمل بإنشاء مركزين آخرين للتدريب النقابى فى الاسكندرية والسويس ، وعلى أن تنطوى على البرامج التالية :

---

(١) المرجع السابق .

١ – برنامج المحاضرات العامة . ٢ – برنامج الدراسات الخاصة .
٣ – برنامج الرحلات الثقافية .

وإذا كانت هناك بعض المواد المقترحة لتدريسها فى كل من هذه البرامج، فإنه لم تحدد أى مدة للدراسة لأى برنامج . وقد افتتح وزير الشئون الاجتماعية هذا المركز سنة ١٩٥٤ وانتظم فيه ممثلوا ٢٠٠ نقابة . حيث بلغ عدد الذين إستفادوا من خدمات المركز حوالى ٨٠٠ عضو حتى سنة ١٩٥٦ وقد أدى نجاح هذا المركز إلى إنشاء آخر فى الاسكندرية ... غير أن ظروف حرب مصر مع إسرائيل سنة ١٩٥٦ أدت إلى توقف العمل فيهما .

وفى سنة ١٩٥٧ بدأت الادارة العامة للعمل تستأنف اهتمامها بالثقافة العمالية وشكلت لجنة للإشراف على مركز التدريب النقابى . وتم الاتفاق على نقل سلطة الاشراف على المركز إلى الاتحاد العام للعمال ، غير أن المركز لم يعمل طوال عامى ٥٧ ، ٥٨ ولذلك فإنه فى نوفمبر ١٩٥٧ ، تم تشكيل لجنة من ممثلى الشئون الاجتماعيه والتربية والتعليم وجامعة عين شمس وفرع مكتب العمل الدولى بالقاهرة لتبادل وجهات النظر مع ممثلى مختلف النقابات وانتهت اللجنة فى ١٩٥٨/٣/٦ إلى مجموعة التوصيات من بينها تشكيل لجنة للإشراف على الثقافة العمالية من خمسة أعضاء وكذلك كيفية تنظيم مناهج الثقافة العمالية وتبادل الزيارات وإنشاء معهد عال أو كلية لإعداد القادة النقابيين تقدم منهاجا طويل الأمد، وكذلك إصدار الكتيبات والمذكرات حول موضوعات الثقافية العمالية ... وذلك على أن يكون التمويل موزع على الجهات التالية بالنسب المحددة :

النسبة	المبلغ بالجنيه	الجهة التى تتحمله
٥٠ ٪	٧٥٠٠	وزارة التربية والتعليم
٢٥ ٪	٣٧٥٠	وزارة الشئون الاجتماعية والعمل .
١٥ ٪	٢٢٥٠	الاتحادات والنقابات العمالية
١٠ ٪	١٥٠٠	إتحاد الصناعات والغرف التجارية

واقترحت اللجنة إنشاء عشرة مراكز بالقاهرة وخمسة بالاسكندرية ومركزين فى بور سعيد وأسوان .

المؤسسة المصرية للثقافة العمالية :

إزاء التوسع فى نشاط الثقافة العمالية ، وتأييد الخبير السويدى سيفن لودفيجسون لفكرة إنشاء مؤسسة تتولى الإشراف على نشاط الثقافة العمالية تقدم مكتب العمل بالاتحاد القومى بتوصية بإنشاء تلك المؤسسة حيث أقرها . ومن ثم صدر القرار الجمهورى رقم ٢٢٥٣ فى ١٨ / ١٢ / ١٩٦٠ بإنشاء هذه المؤسسة . ومن المبكيات أن القرار الجمهورى الذى استصدره وزير الشئون الإجتماعية والعمل بناء على توصية الاتحاد القومى لم يحدد هدفا للمؤسسة(١) وقد تم تدارك الأمر بالقرار رقم ٣ لسنة ١٩٦١ الذى أصدره المشرف على الاتحاد القومى باعتماد النظام الأساسى للمؤسسة . وقد تم تكوين مجلس إدارة المؤسسة برئاسة السيد / إبراهيم الغطريفى من ٢٢ عضوا من الاتحاد القومى ووزارات : الشئون الاجتماعية والعمل ، التربية والتعليم . الثقافة والإرشاد القومى ، الصناعة ، الجامعات وممثلى العمال بقرار رئيس الاتحاد القومى رقم ٥ لسنة ١٩٦١ ومما تجدر الإشارة إليه أن برامج الدراسة والإنشاءات التى إنتهت إليها دراسات مجلس إدارة المؤسسة لم تنطو على إنشاء معهد عال أو كلية ، وهو الأمر الذى كان يسعى إليه بعض النقابيين ليتساووا بذلك بالجامعات كما يتصورون.

وفى ١٦ / ١٠ / ١٩٦١ إفتتح البكباشى كمال رفعت وزير الشئون الاجتماعية والعمل — فى حفل كبير — إفتتح مؤسسة الثقافة العمالية . وكان عدد ممثلى العمال فى مجلس الإدارة خمسة وممثلى الاتحاد القومى ثلاثة وهم من العمال أيضا ،

(١) ويرجع ذلك إلى أن الصاغ محمد توفيق عبد الفتاح وزير الشئون الاجتماعية والعمل والمشرف على الاتحاد القومى ، كان من الذين لا علاقة علمية لهم بنواحى الشئون الاجتماعية

وبذلك يصبح عدد ممثلى العمال فى مجلس الإدارة ثمانية ، بالإضافة إلى إثنين من وكلاء وزارة الشئون الاجتماعية والعمل من الذين يتعاطفون بحكم وظائفهم مع قضايا العمال . وبالتالى فإن مركز الثقل فى السلطة قد إنتقل من وزارة التربية والتعليم إلى وزارة الشئون الاجتماعية والعمل .

برامج مؤسسة الثقافة العمالية للتثقيف :

لقد تم تقسيم برامج التثقيف فى المؤسسة إلى أربعة برامج رئيسية هى :

١ — برنامج التثقيف العام
٢ — برنامج التدريب النقابى
٣ — برامج متخصصة
٤ — خدمات خاصة .

وقد عقدت كثير من الدورات التدريبية خلال عامى ٦٢ ، ١٩٦٣ تمت فيها الدراسة طبقا للبرامج الأربعة السابقة . وفى سنة ١٩٦٣ صدر قرار رئيس الاتحاد الاشتراكى رقم ٢ بتاريخ ٢٣ مايو بتعديل المادتين الرابعة والخامسة من النظام الأساسى للمؤسسة ، بحيث يتم تشكيل مجلس إدارة المؤسسة على النحو التالى :

١ — رئيس مجلس إدارة المؤسسة[1]
٢ — مدير عام المؤسسة
٣ — نائب مدير عام المؤسسة
٤ — ممثل لوزارة العمل
٥ — ممثل لوزارة الثقافة والإرشاد
٦ — ممثل لوزارة الصناعة
٧ — ممثل لهيئة التأمينات الاجتماعية
٨ ستة أعضاء يمثلون العمال

وأضيف إليهم فى ٢٠ يوليو ١٩٦٣ رئيس قسم الاقتصاد بكلية الحقوق بجامعة عين شمس وتولى رئاسة المجلس بعد إعادة تشكيله السيد / على سعيد على ومما تجدر الإشارة إليه أن المجلس بهذا التشكيل قد أصبح عماليا بصفة شبه

(١) وأن يتم اختياره من بين أعضاء المجلس التنفيذى لاتحاد نقابات العمال .

عامة . وقد بذل مجلس الإدارة بتشكيله الجديد جهوداً كبيرة فى النواحى التاليـة :

١ — إعداد كتيبات كمراجع للدارسين .

٢ — وضع قواعد منح شهادات الثقافة العمالية .

٣ — الدعوة الشعبية للثقافة العمالية .

٤ — إنشاء مكتبة مركزية وفروع لها بالمراكز الثقافية .

٥ — قاموس العمل والعمال ، والدليل النقابى العام .

٦ — المسرح العمالى — ومجلة الثقافة العمالية .

٧ — النشرة الإحصائية ، والنشرة الإعلامية للمؤسسة .

٨ — إنشاء أربعة مناطق للثقافة العمالية فى القاهرة والإسكندرية والوجهين القبلى والبحرى .

٩ — تطوير البرامج وتنقيح المناهج الدراسية .

ومما تجدر الإشارة إليه أن برامج التثقيف فى المؤسسة نتيجة وجود السيد كمال رفعت فى منصب الوزير وبما هو معروف من ميوله الاشتراكية المتطرفة . ونتيجة المبالغة فى الاتجاهات الاشتراكية فقد اصطبغت البرامج بالصبغة الماركسية ، حيث إنطوى البرنامج السياسى — على سبيل المثال — على ٤٣ موضوعاً كلها فى الغالب مصطبغة بصبغة ماركسية مغلفة تحت اسم « التجربة الاشتراكية » ، والتخطيط الاشتراكى والتثقيف الاشتراكى ... الخ .

مواد البرنامج العام للتثقيف العمالى :

أما مواد البرنامج العام للتثقيف العمالى فقد تم تطويرها سنة ٦٦ / ١٩٦٧ لتكون على النحو التالى :

١ — المواد القومية والعقائدية :

١ — ثورة ٢٣ يوليو وجـــذورها التاريخية — الضمانات الخمس والمبادىء الستة .

٢ - الميثاق الوطني - دستور مارس ١٩٦٤ ماهيته - وضعه كدليل للعمل الوطني - المبادىء العامة والأهداف الرئيسية - فكرة عامة عن الدستور والنظام السياسي للجمهورية العربية المتحدة.

٣ - الاتحاد الاشتراكي العربي: تكوينه - نظامه الأساسي - أهدافه - مستويات التنظيم وعلاقة المنظمات النقابية والتعاونية والجماهيرية الأخرى بالاتحاد الاشتراكي العربي - التنظيم السياسي وإعداد الكوادر..

٤ - الاشتراكية العربية: أصولها الفكرية - خصائصها المميزة - التطبيق العربي للاشتراكية في مجالات الزراعة والصناعة والخدمات.

٥ - الوطن العربي: الكيان المشترك والموحد للأمة العربية - مقومات القومية العربية - الطريق إلى الوحدة - معوقات الوحدة ومؤثرات الاستعمار والصهيونية.

٦ - نحن والعالم الخارجي: مقومات السياسة الخارجية للجمهورية العربية المتحدة - الحياد الإيجابي وعدم الانحياز - العمل على استقرار السلام وتجنيب العالم ويلات الحرب - تأييد حركات التحرر الوطني ضد الاستعمار والتفرقة العنصرية.

٧ - التربية العسكرية: الدفاع الوطني - الحرس الوطني - الإنتاج والدفاع والحرب المعنوية - أهمية الجبهة المدنية.

ب - الموضوعات الاجتماعية والاقتصادية:

١ - الأسرة والمجتمع.

٢ - التربية الدينية والمقومات الخلقية للمجتمع - الرسالات السماوية كحركات للتحرر الروحي والاجتماعي - الوازع الداخلي أقوى من القانون في صيانة المجتمع - القيم الروحية في الميثاق.

٣ — مبادىء اقتصادية : الحاجات والموارد — الإنتاج والاستهلاك — عوامل الإنتاج - الموازنة بين الحاجات والموارد فى النظام الرأسمالى والنظام الاشتراكى — الاقتصاد الحر والاقتصاد الموجه — النظام التعاونى ...

٤ — خطة التنمية وأهدافها : التخطيط وبناء المجتمع الاشتراكى — الخطة الخمسية .

٥ — العلم والمجتمع : العلم والحضارة - العلم والإنتاج — التحسينات الفنية والكفاية الإنتاجية — التعليم عملية مستمرة — لاحد للاستزادة من العلم.

٦ — الثقافة العمالية : مضمونها — أهدافها — ووسائلها — المؤسسة الثقافية العمالية .

(ج) الموضوعات النقابية والعمالية

١ — نقابات العمال : نشأتها وتطورها - وظائف النقابات — مبادىء ومستويات التنظيم النقابى — الحرية النقابية وضمانات القومية والدولية .

٢ — تاريخ الحركة النقابية فى ج . م . ع . نشأة الحركة النقابية فى مصر — أوضاعها قبل ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ وما بعدها .

٣ — تكامل القيادات العمالية فى المجتمع الاشتراكى : وظائف النقابات ولجان العشرين للاتحاد الاشتراكى العربى والأعضاء المنتخبين فى المجتمع الاشتراكى — تكامل القيادات العمالية الثلاث — مجالس الإنتاج ومؤتمرات المنتخبين ودورها فى تعاون القيادات العمالية وتنسيق نشاطها .

٤ — تشريعات العمل : عقد العمل - ظروف العمل - حقوق وواجبات العمال.

٥ — علاقات العمل والإدارة : علاقات العمل والإدارة علاقات جماعية متطورة - المفاوضة الجماعية وعقود العمل المشتركة - اللجان والمجالس المشتركة - المشاركة فى الإدارة - تجربة المشاركة فى الإدارة فى مصر .

٦ — التأمينات الاجتماعية : أهميتها وأنواعها وتطورها فى مصر .

٧ — التأمينات الاجتماعية : حقوق والتزامات العمال فى مجال التأمينات الاجتماعية .

(د) موضوعات أخرى :

١ — قواعد الاجتماعات وأساليب المناقشة : وتقدم فى مستهل كل دورة .

٢ — موضوع الساعة: ويقدم فى نهاية كل دورة لمناقشة الأحداث الجارية .

وطبقا لهذا التطور يصبح مجموع محاضرات برنامج التثقيف العام ٢٢ محاضرة، وتختلف أساليب التثقيف تبعا لاختلاف الموضوعات وطبقا لما يناسب كل منها ؛ فبعض المحاضرات توزع مطبوعة لتقرأ بواسطة الدارسين ثم تناقش مع المحاضر فى الوقت المخصص للمحاضرة ، وبعض المحاضرات يقوم المحاضر بشرحها ومناقشتها ثم توزع على الدارسين ، وبعض الموضوعات تناقش مناقشة حرة مثل موضوع الساعة ... إلخ .

المعاهد العالية والجامعة العمالية :

ظهر لنا من الدراسة السابقة نشأة طائفة من النقابيين الذين احترفوا مهنة التدريس فى مراكز التثقيف العمالى . وهؤلاء إنسلخوا نهائيا عن العمل المهنى وأصبح كل منهم يطلق على نفسه لقب « الأستاذ » ويحمل فى يده حقيبة مثل تلك التى يحملها أساتذة الجامعات ، ويصفون الدردشة أو الدروس النقابية بأنها « محاضرات » ... وهكذا ، ولم تعد هناك بعد كل ذلك سوى بعض المسميات ليتحولوا إلى أساتذة جامعيين، حتى لا يصبح زيد الحاصل على الدكتوراه أفضل من عمرو الحاصل على شهادة لا إله إلا الله مثلا .. وكان التمهيد يقوم على أساس إنشاء بعض المعاهد مثل المعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى ، ثم يؤخذ بفكرة شاذة لا توجد سوى فى دولة شيوعية واحدة فى العالم وهى يوغسلافيا ، وهذه الفكرة تقوم على إنشاء جامعة عمالية تنطوى على مجموعة من الكليات التى تكون نواتها المعاهد التالية .

١ — معهد الدراسات النقابية وتم افتتاحه سنة ١٩٦٣
٢ — معهد التربية العمالية وتم افتتاحه سنة ١٩٦٥
٣ — معهد اقتصاديات العمل وتم افتتاحه سنة ١٩٦٣
٤ — معهد الإدارة العمالية وتم افتتاحه سنة ١٩٦٥
٥ — معهد الأمن الصناعى والتأمينات الاجتماعية وتم افتتاحه سنة ١٩٦٥
٦ — معهد التأمينات الاجتماعية وتم افتتاحه سنة ١٩٦٩ بعد سلخه عن الأمن الصناعى
٧ — معهد العلاقات الدولية وتم افتتاحه سنة ١٩٧٠

وراح كل مسئول أو مدير لمعهد من هذه المعاهد يطلق على نفسه لقب « عميد » ويجرى حاليا تحويل هذه المعاهد إلى كليات جامعة عمالية ، وعلى أن تضمها جامعة يطلق عليها اسم الجامعة العمالية . . . وهو اتجاه غير علمى وغير موضوعى ويلاحظ أنه لا يوجد من بين هذه المعاهد معهد واحد للتدريب الفنى على رفع مستوى المهارة ، مما يدل على عدم إدراك مضمون ، ومفهوم الثقافة العمالية . ذلك أن الثقافة العمالية بدأت فى أوروبا خلال الفترة من ١٨٠٠ - ١٨٥٠ على أساس إعادة التدريب للعمال فى معاهد الميكانيكيين للتعرف على الأساليب الفنية للصناعة الآلية الحديثة والإلمام بأسرارها وهو الاتجاه الذى لقى تشجيعا كبيرا من رجال الصناعة يومئذ لأنه سيمكن العمال من إتقان أعمالهم ومن إنقاء شر الحوادث التى كانت متفشية يومئذ . والتى تمخضت عنها حركة لها ذكر مأثور هى « حركة تأسيس معاهد الميكانيكيين »(١) . ذلك أن للجامعة أسس وقواعد ومناهج وقوى بشرية غير موجودة بالمرة فى المؤسسة الثقافية العمالية ومن ثم فإن الأخذ بما هو موجود فى دولة آخذة فى النمو مثل يوغسلافيا أمر لا مبرر له لا سيما وأنه توجد فى الجامعات المصرية شعب تضم كل الموضوعات التى تم إنشاء معاهد

---

1 — Curtis, S. J. : op. Cit. , p. 428 .

عمالية من أجلها . وإذا كان هناك من بين خريجى أو طلاب المعاهد العمالية من يملك القدرات والاستعدادات والمؤهلات التى تمكنه من الدراسة الجامعية ، فإن عليه أن يسلك الطريق الجامعى السليم ويلتحق بالكلية الجامعية التى يرغب فيها ، ويحصل على الدرجة العلمية التى يتمناها . وذلك كما هو الحال فى الدول المتقدمة وبالاضافة إلى ذلك فهناك فى الجامعات المصرية كما فى كل جامعات الدول المتقدمة مراكز للخدمة العامة تتيح لكل مواطن بصرف النظر عن مؤهلاته وعن عمره ، تتيح له المعرفة بمختلف ألوانها . ومراكز الخدمة العامة هذه مسائية وهى التى تناسب الجماهير العظمى من العمال .

أما الاستناد فى إقامة جامعة عمالية فى مصر على ما هو موجود فى يوغسلافيا أو على ما كان موجودا فى القرن التاسع عشر فى أوروبا من مسميات جامعية لا تعبر عن مضامين واقعية مثل « كلية الشعب » People,s College التى أسسها القس ر . س . بايلى : R. S. Bayley سنة ١٨٤٢ فى شيفلد أو كلية لندن للعاملين[1] التى أسسها زعماء الاشتراكية المسيحية سنة ١٨٥٠ فإن ترجمة كلمة College بأنها كلية هى ترجمة تعسفية فهذه الكلية كانت عبارة عن صالة بها بعض المقاعد وسبورة والدراسة الرئيسية بها هى محو الأمية مثل « الجامعة الشعبية » التى كانت قائمة فى مصر فى الخمسينيات ، فهى جامعة بالإسم وأقل من مدرسة ابتدائية بالفعل .

وإذا كان هناك من إستفاد من التعليم الجامعى من العمال فى أوروبا ، فلم يكن عن طريق الانتظام فى سلك الطلاب ، وإنما عن طريق مراكز الخدمة العامة ، حيث أسهم أساتذة جامعة أكسفورد فى حركة الكليات الشعبية وفى النهضة بقاعة توينبى Toynbee Hall التى افتتحت سنة ١٨٨٣ والتى كانت قاعدة تيسر العلم وتقدمه رفيعا حرا لمن يشاء . كما كانت « قاعة » تجمع بين الغنى والفقير ، المعلم والتلميذ ، الطالب والأستاذ ، ترفع من لا مكانة له ،

---

1 — London worKing men.s College

وتهبط بذوى المكانات الرفيعة ، وتحقق السلام الاجتماعى ، واصبح إلقاء المحاضرات بواسطة أساتذة الجامعات فى الكليات الشعبية أو معاهد الميكانيكيين أو قاعة تو ينبي أمرا مألوفا وقد ظهرت فى الوقت نفسه مجموعات طموحة من العمال تلاقى ترحيبا من الجامعات وفى ظلال هذا التلاقى السعيد نشأت حركة الانتساب للجامعات .

وإذا كان « دنت » قد قال « إن عملية اكتساب المهارات أو المعارف عن طريق الدورات التى تعقد فى أوقات الفراغ هى عملية بطيئة ومتعبة وغير مؤكدة ، فالمدرس والدارس يأتيان مرهقان بعد إنتهاء عملهما . وضيق وقت الدراسة كل مرة ، مع ملاحظة أن طول الفترات ما بين المرة والأخرى يقضى على أى تركيز ، ويجعل الغياب أمر لا يمكن تفاديه . والفصول الجامعية للمؤسسة الثقافية العمالية تظل مفتوحة وتستمر الدراسة بها لمدة ثلاث سنوات ، على حين أنه من الميسور إنهاء ما يؤدى فيها من دراسة خلال ثلاثة شهور متفرغة ومتصلة ، وبنتائج أفضل »[1] فإن التفرغ لاكتساب المهارات أو المعارف ليس أمرا مرفوضا من جانبنا ، وإنما التفرغ الذى لا يزيد عن بضعة شهور للدراسة فى الفصول الجامعية وهى فصول تعقد فى مراكز الخدمة العامة وليست ذات تعليم جامعى منظم ، وإنما تنطوى على تعليم حر أو خاص متاح للجميع عمال وغير عمال وبالتالى فلا معنى للمطالبة « بجامعة عمالية » ما دامت الجامعات قائمة ، فمن يرد معرفة جامعية فمراكز الخدمة العامة فى الجامعات المصرية ترحب به ، ومن أراد الحصول على درجة جامعية فعليه أن يحصل على شهادة الثانوية العامة ويلتحق بالكلية التى يرغب فيها . أما أن تكون لدينا جامعات يشترط للالتحاق بها شهادة الثانوية العامة ، ويشترط فيمن يتولى التدريس أن يكون حاصلا على درجة الدكتوراه على الأقل . . . ويكون لدينا فى نفس الوقت جامعة أخرى « عمالية » يمكن الالتحاق بها بأى مؤهل وحتى بدون مؤهل ، وكذلك يمكن لمن يحمل أو لا يحمل أى مؤهل أن يتولى التدريس بها ،

1 — Dent, H. C. : A New Order in English Educoution London. p. 73

فهذا أمر يؤدى إلى الاضطراب الفكرى والعلمى ، ويعطى لجامعاتنا كلها عمالية وغير عمالية صورة متدانية تحط من شأنها بعد أن حققت الجامعات المصرية مكانة مرموقة بين جامعات العالم .

وإذا قيل إن العمال لا يجدون الوقت والمال للالتحاق بالجامعات ، فإننا نقول إن على مؤسسة الثقافة العمالية أن توفر الثقافة العمالية لمن يرغبون فيها ، وأن توفر بعض المنح الدراسية للعمال الذين يملكون القدارات والاستعدادات العلمية ويحصلون على الشهادات الدراسية الثانوية التى تمكنهم من الالتحاق بالجامعات حتى ينتهوا من دراساتهم الجامعية . وإذا كانت أعمارهم لا تسمح لهم بالالتحاق بالجامعات . فإنه يمكن بالاتفاق مع الجامعات تيسير فرصة الانتساب لهم . وهذا هو الطريق الطبيعى والأسلوب السليم .

ومما تجدر الإشارة إليه أن نظام التعلم بالاتحاد السوفيتى يقرن بين العمل والعلم وبالتالى توجد فى الاتحاد السوفيتى كلية موسكو للمراسلة ، وقسم المراسلة بكلية لينينجراد لمدة خمس سنوات بالإضافة إلى كلية لينينجراد النهارية والتى تستمر الدراسة فيها أربع سنوات ويحصل المتخرجون فى كلية موسكو على دبلوم « باحث اقتصاديات عمل Labor Economist ويحصل المتخرجون فى كليـة لينينجراد على دبـلوم « رائد ثقافة جماهيرية » Mass Cultural Leader وهاتان الكليتان تقبلان أعضاء النقابات بها كدارسين بصرف النظر عن أعمارهم ، وإن كان قسم المراسلة يشترط ألا يزيد السن عن ٣٥ سنة ما داموا قد أنهوا تعليمهم الثانوى بنجاح ، ويقومون بدور فعال فى نقاباتهم . وهذا هو النظام الذى نقترحه وإن كنا نختلف مع موضوعاته حيث لا معنى لتثقيف العمال من أجل تخريج باحث فى اقتصاديات العمل ، فهذا عمل تتولاه كلية الاقتصاد والتجارة والحقوق . . . وإنما نفضل أن تركز الكليات الجامعية التى تسمح للعمال النقابيين وغير النقابيين عن أنهو تعليمهم الثانوى بنجاح ، تركز على إعادة تدريبهم وتدريس النظريات الفنية

الحديثة التى تخدم تخصصاتهم ، بدلا من التركيز على الدراسات النظرية التى لا تخدم مهنهم بالمرة . فالدراسات الجامعية للعمال ينبغى أن يكون الهدف منها تدعيم وترقية تخصصات العمال ، ولكنها إذا ساعدت العامل الخراط والبراد والميكانيكى أو الكهرباء . . . على أن يحصل على ليسانس فى الآداب لكى يترك مهنته الحالية ليعمل فى التدريس مثلا ، فإن ذلك من وجهة نظرنا عملية تخريب اجتماعية ينبغى مواجهتها بحزم . ويلاحظ أيضا أن الثقافة العمالية بدأت فى الاتحاد السوفيتى فى شكل مكافحة للأمية أدت إلى تصفية مشكلة الأمية تحت شعار « تعلم . . تعلم . . وتعلم » خلال عشرين عاما من سنة ١٩٢٠ حتى سنة ١٩٤٠ ثم اتجهت إلى ما يعرف بنظام « رفع مستوى المهارة » ثم إلى نظام التعليم العالى بالمراسلة .

هذا وفى الولايات المتحدة ظل مفهوم تعليم الكبار هو المعروف والسائد فى مجال الثقافة العمالية حتى سنة ١٩٤٥ حيث بدأ وزير العمل الأمريكى لأول مرة يهتم بالثقافة العمالية ، على أساس إتاحة الفرصة للعمال للاستفادة من دراسات مراكز الخدمة العامة بالجامعات دون إنشاء جامعات متخصصة للعمال . . . وهكذا نرى أن الدولتين العظيمتين لا توجد بهما جامعات خاصة للعمال .

الثقافة العمالية قوميا وعالميا :

ولم تتخلف جامعة الدول العربية عن القيام بدورها فى مجال الثقافة العمالية حيث أسندت مسئولياتها إلى إحدى إداراتها المتخصصة وهى « إدارة الشئون الاجتماعية والعمل » حيث تقوم تلك الإدارة بتنسيق الجهود وتيسير تبادل الخبرات ونشر الكتب التى تخدم الثقافة العمالية بين الأجهزة المختصة بالثقافة العمالية فى مختلف الدول العربية الأعضاء فى الجامعة . . . واهتمت أيضا مؤتمرات وزراء العمل العرب منذ أول اجتماع لها فى بغداد سنة ١٩٦٥ بالنص فى الميثاق العربى للعمل على تشجيع إنشاء معاهد للثقافة العمالية والتوسع فيها بغية خلق جيل جديد مثقف من العمال يؤمن بعروبته ويسهم إسهاما إيجابيا فى تنفيذ برامج

التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى الوطن العربى وعلى وجوب العناية بإعداد المثقف العمالى العربى ، وتزويده بالمبادىء والقيم والثقافة العربيـة الأصيلة التى تؤهله لتنشئة جيل من العمال العرب يؤمن بقوميته العربية وبخبرته العملية .

وكان المؤتمر الأول لوزراء العمال العرب عمليا حيث أصدر توصية صريحة تنص على ضرورة إنشاء معهد عربى للتدريب المهنى والكفاية الإنتاجية لتقديم خدمات التدريب والتأهيل المهنى لكافة عمال الدول العربية . . . ووافق المؤتمر الثانى لوزراء العمل العرب الذى عقد فى القاهرة سنة ١٩٦٦ على إنشاء المعهد . وحتى الآن لم تنفـذ تلك التوصية . ولكنه رئى إنشاء منظمة ثقافية عمالية على المستوى العربى تتكون من أعضاء من مختلف الدول العربية ، وعلى أن تعمل تحت إشراف الاتحاد الدولى للعمال العرب ، وأن تتولى تدعيم التعاون الفنى بين الدول العربية فى مجال الثقافة العمالية وتبادل الوفود . وتبادل الخبرات الثقافية العمالية والنقابية ، وتنمية بحوث العمل والعمال ، وتبادل النشرات والمعلومات ، وإعداد خبراء عماليين ، وتخريج جيل جديد من القيادات العمالية العربية الافريقية — الأسيوية ، وعقد المؤتمرات للتثقيف العمالى ، والاهتمام بوسائل الاتصال الجماهيرية وهى الراديو والتليفزيون والاعتماد عليها كأدوات ثقافية فى هذا المجال فى الدول العربية ، وتبادل الخبرات بشأنها مع مكتب العمل الدولى .

غير أنه رئى ضرورة إعداد مشروع إتفاقية عربية للتعاون فى مجال الثقافة تصلح مستقبلا ، كأساس لإنشاء مؤسسة للثقافة العمالية بالصورة التى أوصى بها المؤتمر الثانى لوزراء العمل العرب بحيث تقدم للمؤتمر الثالث لوزراء العمل العرب الذى سيعقد بالكويت سنة ١٩٦٧ وبالفعل قدمت إليه حيث أقرها المؤتمرون مع تشكيل لجنة من الخبراء لوضع أسسها ، وتقديم دراساتهم للمؤتمر الرابع لوزراء العمل العرب .. ولكن كل هذه المحاولات غير الناجحة ترجع إلى تشكيل لجنـة إستشارية للثقافة العمالية بقرار من مجلس الجامعة العربيـة فى ١٩٦٩/٣/١٦ تعمل على مستوى الدول العربية بدلا من جهاز للثقافة العمالية .

ومن رأينا وقد نكون على خطأ ، أن الدول العربية رفضت الموافقه على إنشاء مؤسسة للثقافة العمالية بسبب المواد الاشتراكية التى وضعها السيد / كمال رفعت فى مناهج الثقافة العمالية عندما كان وزيرا للشئون الاجتماعية والعمل ، فضلا عن الإتجاه الذى ساد دراسات الثقافة العمالية فى مصر مستهدفا تحويل ميثاق العمل الوطنى إلى «كتاب مقدس» يحل محل القرآن الكريم ، بحيث كانت الإستشهادات كلها فى كل المناقشات والدراسات والبحوث ترجع إلى إطار فكرى واحد وهو الميثاق الأمر الذى جعل الدول العربية التى لاتزال على إحترامها للقرآن الكريم ترفض الموافقة على قيام مؤسسة ثقافية عمالية .. ونحن لانملك هنا إلا أن نقول لجمعية المستفيدين بمكافآت الثقافة العمالية ، عودوا إلى المنابع الفكرية العربية الإسلامية ، ودوسوا باقدامكم على كل ماهو ماركسى ، ومن ثم تجدون عمال الدول العربية معكم .

الاتحادات العمالية الدولية والثقافة العمالية :

ومن الاتحادات الدولية التى تعنى بالثقافة العمالية عناية بالغة نعرض هنا لثلاثة منها على النحو التالى :

١ ـ الاتحاد الدولى للعمال العرب :

ويضم غالبية الدول العربية ، ويقتصر نشاطه على عقد دورات ثقافية لمن يرشحون للدراسة من الدول العربية ، حيث تدرس لهم موضوعات نقابية فنية مثل المشاكل العمالية والأجور والاتحادات العمالية ودورها فى الاقتصاد والتشريعات العمالية فى الدول العربية والحريات النقابية والبنيان النقابى ، كما يتناول مواد أساسية أو علمية تتعلق بالمجتمع العربى أو بصناعة معينة ... إلخ . وهو دور هزيل ولاشك لايليق بإسمه الكبير ، حيث لايزال الشك بين عمال وحكومات الدول العربية والإتجاه الاشتراكى لعمال مصر الذى رسمه السيد / كمال رفعت قد باعد بين عمال مصر وعمال الدول العربية بصورة حطمت الأساس السليم لحركة عمالية عربية ، لاسيما وأن النقابيين المصريين المخلصين لمصر لم يكن لهم

سوى الإذعان لكل ما يفرضه الاتحاد الاشتراكى العربى ووزارة الشئون الاجتماعية والعمل على الثقافة العمالية . هذا ، وقد أنشأ هذا الاتحاد سنة ١٩٦٧ المعهد العربى للدراسات العمالية ، وقد أقر المجلس المركزى للاتحاد الدولى للعمال العرب مشروع المعهد . وبدأ أول دوراته فى ١٢/٣/١٩٦٩ فى مبنى الأمانة العامة للاتحاد الدولى للعمال العرب .

٢ ـ الاتحاد العالمى للنقابات :

ويتكون هذا الاتحاد من عمال المعسكر الشرقى الاشتراكى . وينظم هذا الاتحاد فى مركزه الرئيس فى « براج » دراسات نقابية فيما يسمى « بمعهد الحركة النقابية الثورية » . ويلاحظ على الموضوعات التى تدرس فيه تقوم على الإشادة بالأفكار والأساليب الماركسية والحط من الأساليب الرأسمالية فحسب، الأمر الذى يؤكد أنه منظمه شيوعية ومن رأينا أن العمال العرب فى حاجة إلى حركة عمالية إسلامية لاشرقية ولاغربية ، تماما كالإسلام فهو وسط فى كل شىء . وكفانا ماجره علينا التعلق بالشرق وبالغرب .

٣ ـ الاتحاد الدولى للنقابات الحرة :

ويعنى بالثقافة العمالية عناية خاصة ، وقد إستطاع عن طريقها التغلغل فى القارتين الأسيوية والأفريقية ، حيث يشرف على بعض معاهد الثقافة العمالية فى هاتين القارتين .

مكتب العمل الدولى والثقافة العمالية :

لقد كان من الطبيعى أن يمتد نشاط مكتب العمل الدولى إلى الثقافة العمالية، فمنذ أيامه الأولى تعاون مع المؤسسة الثقافية العمالية البريطانية والمدرسة الصيفية الاسكندنافية فى جنيف . وخلال السنوات التى أعقبت الحرب العالمية الثانية قدم « المكتب » الكتب والمطبوعات والمحاضرين إلى كلية (ليست كلية جامعية) الاتحاد الدولى للنقابات الحرة وبعض الأنشطة الثقافية العمالية

فى آسيا وأمريكا اللاتينية وفى أوائل الخمسينيات إتخذت المنظمات الدولية والنقابية قرارات بطلب معونة المكتب فى هذا المجال وبدأت بعض النقابات، وكذلك بعض الحكومات تطلب مساعدات المكتب. وبالتالى فقد قام خبراء المكتب بإعداد برنامج خاص بالثقافة العمالية سنة ١٩٥٦.

(ا) برنامج الثقافة العمالية الدولية :

يقوم برنامج الثقافة العمالية الدولية على أربعة مبادىء :

١ — أنه يقدم طبقا لأهداف وداخل إطار هيئة العمل الدولية، إذ أن هدف الهيئة — السلام عن طريق العدالة — يتطلب بداءة العلم والثقافة.

٢ — إنه يرتبط إرتباطا وثيقا بالأنشطة الأخرى لهيئة العمل الدولية، ويعمل على تنفيذ قرارات مؤتمراتها وإتفاقياتها وتوصياتها.

٣ — أنه يتجاوب مع الحاجات المتغيرة والمتطلبات المتعددة للثقافة العمالية.

٤ — إن من أهدافه الأساسية مساعدة النقابات ومنظمات العمل وتدعيم جهودها لتوسيع برامجها الثقافية وتقديم كافة الخدمات والاستشارات مع عدم المساس بسلطاتها واستقلالها فى إدارة برامجها، وينطبق هذا بنوع خاص على نقابات الدول الآخذة فى النمو.

هذا وتتلخص أبرز مجالات نشاطه فى :

(ا) نشر المراجع العمالية والكتيبات والدراسات الفنية.

(ب) إعارة الأفلام أو غيرها من الوسائل السمعية والبصرية.

(حـ) إرسال الخبراء الاستشاريين للنقابات أو هيئات الثقافة العمالية.

(ء) المساهمة فى الحلقات والدورات التى تنظمها النقابات أو الهيئات الثقافية.

(هـ) تنظيم اجتماعات الخبراء وعقد دورات عن مختلف جوانب الثقافة العمالية.

(و) منح شهادات الزمالة لتمكين المثقفين العماليين من توسيع معارفهم ومداركهم.

(ب) المعهد الدولى لدراسات العمل :

وقد أنشىء هذا المعهد سنة ١٩٦٠ ليكون مقراً للدراسات العمالية والاجتماعية العمالية وفى سنة ١٩٦٥ عاود المعهد مناقشة رسالته التى كانت تقوم على فكرة التدريب المتوسط وهل يكتفى بها ، أم يكتفى بالتركيز على تحليل المشكلات الاجتماعية والسياسية العامة ، حتى يتحقق فهم أعمق لعملية التغيير الاجتماعى والآثار العمالية لذلك على علاقات العمل . وانتهى الرأى على أن تكون رسالة المعهد هى تحليل المشكلات الاجتماعية والسياسية العامة والوقوف على آثارها فى مجال التغير الاجتماعى على علاقات العمل . وبذلك أصبحت أهداف الدراسة بالمعهد كما يلى :

١ — أن يصبح المعهد معملا لاختبار وتنمية الوسائل المناسبة للتعليم فيما يتعلق بتحول المسئوليات القيادية ووضع سياسات العمل .

٢ — أن يكون هناك توازن بين التعليم والبحوث فى برنامج المعهد .

٣ — وأن تكون البحوث توفيقية أى رأسية وأفقية ومقارنة ومختصرة .

٤ — أن يفسح المعهد بين برامجه مجالا مستقلا لمناقشة قضايا السياسة الجارية ... الخ .

٥ — تكوين هيئة تدريس قد تكون محدودة العدد ، ولكن على مستوى نوعى رفيع بالقياس للمراكز الجامعية المتخصصة فى الدراسات العمالية والاجتماعية .

٦ — كفاءة الاعتمادات المالية الكافية لتمويل برامج جارية ووضع أسس — عن طريق صندوق التبرعات — لاستمرار المعهد ونموه .

تلك هى الثقافة العمالية من حيث نشأتها وتطورها وتطبيقاتها محليا وقوميا وعالميا .

الفصل التاسع

التخطيط المهنى

التنمية بالبشر وللبشر ، ومن أجل التنمية كان التخطيط ، ولكى يتحقق للمجتمعات أكبر حظ من التنمية ، فمن الضرورى أن يكون التخطيط علميا . ومن ثم فإن تلك العناصر الثلاثة : البشر ، التنمية والتخطيط العلمى ، لا سيما وأن التخطيط نظام تتبناه دولة ما للتنبؤ باحتياجاتها ووضع إطار أو عدة أطر بديلة للإجراءات القومية اللازمة لتحقيق هذه الاحتياجات . ويتعلق التخطيط فى هذا المجال بالوسائل التى يلجأ إليها المخطط للتنبؤ ، ووضع واختيار السياسات البديلة حتى يمكن تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.

ولما كانت ثروة المجتمع الحقيقية تتركز فى موارده البشرية التى يمكن التعرف عليها عن طريق تخطيط القوى البشرية فى المدى الطويل بتقدير حجم المعروض من القوى العاملة حاليا ومستقبلا فى مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية ، وعلى أن يكون ذلك مقرونا بتحديد مختلف خصائصها الديموجرافية والاقتصادية والاجتماعية ، أى أنه يعنى بناحية الكيف والكم . ومن جهة أخرى فإن الخطوة التالية من عملية تخطيط القوى البشرية هى تحديد الاحتياجات من فئات القوى العاملة المختلفة . ويبنى تقدير الاحتياجات على أساس توزيع الاستثمارات فى خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية مع الاستفادة بمعدلات الأداء والإنتاج ومدى التغير فى معدلات الكفاية الانتاجية والتكنولوجيا مع الأخذ فى الاعتبار بنظامى الأجور والحوافز . وقد يكون التقدير مبنيا على الاحتياجات الفعلية لمؤسسات الإنتاج والخدمات كما يتناول تخطيط القوى العاملة طريقة استخدام الطاقات البشرية استخداما أفضل

وأكثر فاعلية بتطبيق نظريات وقواعد اقتصاديات التنمية ، وذلك يستلزم دراسة :

١ — احتياجات قطاعات الاقتصاد القومى من القوى العاملة .

٢ — نظام التعليم الرسمى « الحكومى » .

٣ — مراكز التدريب المهنى .

٤ — هيكل الأجور ونظام الحوافز .

ومن هنا يستدعى التخطيط المهنى ربط خطة التنمية الاجتماعية والاقتصادية بالتخطيط العلمى وبالتخطيط التعليمى ، بحيث يكون التعلم جزءاً لايتجزأ من خطة التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، كما هو الحال فى الدول ذات الاقتصاد الموجه ، حيث يتمثل الهدف العملى للتخطيط التعليمى فى حصر غايات التعليم فى كل فروعه وعلى جميع مستوياته على أساس من الاعتبارات السياسية والاجتماعية والحاجات الاقتصادية واتجاهات السكان وللموارد المتاحة[1] .

ولذلك يعتبر التخطيط المهنى أو تخطيط القوى العاملة من أهم العناصر الأساسية لسياسات التنمية القومية ، فضلا عن أهميته الاقتصادية فى حياة الأفراد ، بالإضافة إلى أهميته كواحد من المشاكل التى تواجه الدول الآخذة فى النمو ، وكيف لا !؟ ! ولم تتفق الدول المتقدمة أو الآخذة فى النمو على شكل محدد لأسلوب التخطيط المهنى ، وإنما كل ماتوصل إليه اخصائيو التخطيط هو مجرد اتجاهات تعبر عن خلفيات متنوعة .

ورسالة التخطيط المهنى فى المجتمعات الآخذة فى النمو تقوم على مواجهة مشكلتى البطالة الجزئية من جهة ولا سيما فى المناطق الريفية ... وقصور العمالة الماهرة الضرورية للتنمية الصناعية من جهة أخرى . ذلك أن الموارد البشرية

---

1 — UNESCO : Econamic Soctal Aspects of Educational planning. « Manpower approach to educational planning, by Skorov,g . , cheapter VII . P P. 131—146 .

تمثل عاملا جوهريا فى عملية التنمية ، مع مراعاة أن تكوين المهارات اللازمة للأفراد فى العمليات الطويلة الأجل ، والتى تقوم على وضع سياسات واتخاذ قرارات واستثمار رءوس أموال على آماد طويلة من الزمن . ومن هنا يتلخص التخطيط المهنى فى أنه :

(ا) أسلوب فنى للتخطيط يستهدف خلق فرص عمل لعدد السكان المتزايد.

(ب) كما أنه يتناول وسائل إعداد الموارد البشرية لاستخدام أفضل وأكثر كفاءة .

(حـ) تنمية فئات معينة من المستوى العالى من القوى العاملة مثل المهندسين والعلماء المتخصصين فى العلوم الإدارية لرفع مستوى أداء قوة العمل بصفة إجمالية .

ولقد كانت مشكلة الإفراط السكانى ومايتبعها من مشاكل العمالة هى من أعقد المشاكل التى تواجه الدول الآخذة فى النمو مثل مصر ، فإن دواعى تخطيط القوى العاملة لا تقف عن حد البحث عن إمكانيت تدبير أعمال للأيدى المتزايدة . فالتنمية تعنى أساسا زيادة نصيب الفرد العامل من الناتج ، وهذا يتطلب زيادة إنتاجيته وتلك تحتاج إلى زيادة مهارته . ومن هنا كانت الحاجة إلى التعليم والتدريب . وبالتالى نشأت الرابطة بين تخطيط القوى العاملة أو التخطيط المهنى وبين تخطيط التعليم ، وبين التخطيط القومى الذى يعرف بأنه « التخطيط عملية علمية وإجتماعية فى نفس الوقت ، تستهدف حصر الموارد المتاحة وتحليل الاستخدامات الممكنة، واختيار الأفضل من تلك الاستخدامات بهدف تحقيق أعلى ناتج قومى ممكن » [1] .

---

(١) د . إسماعيل صبرى عبد الله : « التخطيط والاشتراكية » محاضرة ألقيت فى الدورة التدريبية الأولى لأعضاء الجهاز الفنى بوزارة التخطيط المعين فى ٦٩ / ١٩٧٠ مطبوعة بالاستنسل بواسطة المعهد القومى للتخطيط ، ص ٧

هذا ولقد كانت المشكلة المستعصية أمام مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى مصر — على سبيل المثال — هى أهمية توفير الأيدى العاملة الفنية المدربة — كما ونوعا — من مختلف المستويات وفى شتى المحاولات والتى تعتبر العامود الفقرى فى بناء القاعدة الصناعية الصلبة التى يقوم عليها صرح البناء الاقتصادى المنشود لكل مجتمع آخذ فى النمو . ومن هنا فقد إتجهت مصر إلى إتباع أسلوب التخطيط القومى الشامل كوسيلة لابديل عنها فى تنمية اقتصادها القومى ، بهدف رفع مستوى المعيشة ، وتهيئة فرص العمل لكل قادر علية وراغب فيه تحقيقا للمبدأ الاشتراكى الذى يحرص على تقدير الجانب الإنسانى وحق كل مواطن فى الحياة الحرة الكريمة . ويتحقق هذا الهدف من خلال مدخلين هما :

أولا : المدخل الاول : ويبنى على أساس :

(ا) التنبؤ بالهيكل الاقتصادى لمختلف الأنشطة الاقتصادية .

(ب) معدلات نمو الانتاجية .

(ج) التغير فى عدد السكان وعلاقته بالقوى العاملة .

(د) تقدير جانب العرض من قوة العمل بهدف موازنة جانبى العرض والطلب لكل فئة من فئات الهيكل الوظيفى .

وذلك مع اعتبار معدل الزيادة فى الانتاجية من أهم النقاط الحاكمة فى هذا المدخل ، وليس ذلك لأنها تمثل دلالة واضحة على العمالة المستقبلة فحسب، ولكن لأنها المفتاح إلى نموذج التغيير الوظائفى .

وأسلوب العمل فى المدخل الأول يقوم على تقدير الاحتياجات الضرورية للتعليم والتدريب ، التى تتطلبها عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى مختلف نواحى المجتمع مثل النواحى الاقتصادية والسياسية . . . كما تتعلق هذه الاحتياجات من الناحية العددية بمطالب الاقتصاد المستمرة لأفراد يختلفون من حيث المهارة والمؤهلات وتتعلق من الناحية النوعية أيضاً بتطوير التعليم لكى يساير وعاءه الإنسانى والثقافى المطالب الناشئة عندتغيير التكوين الاقتصادى

حتى يصطحب التقدم الاقتصادى بتطور اجتماعى متوازن . ومن الضرورى — بجوار ذلك — من تقدير التغيرات المحتملة فى الهيكل الوظائفى للقوى العاملة فى فترة طويلة ، مع مايترتب على ذلك من احتياجات جديدة فى السياسة التعليمية والتدريبية لتخريج أفراد مؤهلين .

ثانيا : المدخل الثانى . وينبنى على أساس :

(ا) تقدير معدلات نمو القوى العاملة داخل مختلف الأنشطة الاقتصادية الرئيسية .

(ب) دراسة معدلات الاستثمار اللازمة لتوظيف حجم قوة العمل فى كل نشاط وأثر ذلك على الدخل القومى المتولد وتطور نمو الكفاية الإنتاجية .

(ج) دراسة تطور التوزيع النسبى لهيكل العمالة .

(د) تقدير جانب العرض من قوة العمل بهدف موازنة جانبى العرض والطلب لكل فئة من فئات الهيكل الوظيفى .

وأسلوب العمل فى المدخل الثانى يقوم على ضرورة تحقيق العمالة الكاملة ، أى إخضاع خطة التنمية الاقتصادية لخطة التنمية البشرية . وذلك مع معالجة العجز الواضح والقصور الشديد فى فئة الفنين والعمال المهرة فى المجتمعات الآخذة فى النمو ، لما لها من أهمية كبرى فى عملية التنمية الصناعية ولا يتحقق ذلك إلا من خلال الأجهزة المسئولة عن التعليم والتدريب ، التى ينبغى عليها أن تعمل على سد الثغرات القائمة فى السلم التعليمى والتدريبى حتى يتحقق الترابط والتكامل بين أهداف الانتاج ومصادر تخريج القوى البشرية فى ظل الأهداف الاجتماعية المنشودة .

أهداف التخطيط المهنى

ولتحقيق أهداف التخطيط المهنى ينبغى التنسيق بين خطط التعليم والتدريب وبين خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية . ومن خلال هذا التنسيق يمكن تحديد أهداف التخطيط المهنى على النحو التالى :

(ا) الفهم الكامل لأهداف المجتمع والسياسة الموضوعة لتحقيق هذه الأهداف

(ب) القيام بدراسات تفصيلية للنمو الاقتصادى للدولة ، مع أخذ التقدم التكنولوجى فى الاعتبار وكذلك التحسينات المنتظرة فى الكفاية الانتاجية .

(ج) تقدير الاحتياجات المستقبلة من القوى العاملة على مستوى الفئات الوظيفية لكل قطاع من قطاعات الاقتصاد القومى .

(د) تحديد العبء الملقى على أجهزة التعليم والتدريب خلال مدة الخطة ، وعدد الوحدات التعليمية الجديدة التى ينبغى إضافتها فى الوقت المناسب ، حتى يمكن إحداث توازن تدريجى بين العرض والطلب من القوى العاملة كما وكيفا .

(ه) مواجهة القصور فى المدى القريب لبعض المهن والحرف التى تحتاج اليها مرحلة التنمية والتى يمكن تلخيصها فى المجاميع الآتية .

١ — المهن الفنية العليا مثل المهندسين والأطباء .

٢ — المهن الفنية المتوسطة مثل الفنيين الصناعيين والزراعيين وملاحظى العمل والممرضات .

٣ — مهن الإدارة العليا الفنية أو الإدارة التنظيمية .

٤ — المدرسون ، لاسيما فى مراحل التعليم العام والفنى .

٥ — العمال المهرة ومهن الإدارة الوسطى المدربة .

٦ — مجاميع أخرى من المهن تزداد بشدة الحاجة إليها أثناء فترة التنمية مثل الاقتصاديين والاحصائيين .

(و) مواجهة الفائض فى مهن وحرف العمال غير المهرة أو العمال غير المدربين . وتظهر هذه المشكلة فى كل من الريف والحضر . ففى الحضر يظهر عادة نمو سريع فى حجم المجتمع الحضرى ، حيث يهاجر إليه جزء من سكان الريف بحثا عن فرص أفضل للعمل على حين أنه فى الريف يلاحظ أن نمو السكان المطرد مع ضيق الرقعة الزراعية ، يتسبب فى ظهور مشكلات البطالة الجزئية

الصريحة والمقنعة، كما أن كفاءة الإنتاج الزراعي تتطلب الاعتماد على مشروعات التجميع الزراعي وإستخدام وسائل الزراعة الحديثة . ومن ثم فإنه لاتزال هناك صعوبة في زيادة فرص العمل للأيدي العاملة غير الماهرة في الريف .

(ز) مواجهة الفائض في بعض المهن العليا لعدم وجود سياسة مناسبة لتوفير الاحتياجات في مختلف المهن ، سواء على المدى القريب أو البعيد ، ووفقا للطلب الحقيقي .

الارتباط بين تخطيط التعليم والتخطيط المهني :

وكما يرتبط التخطيط المهني — من خلال خطة التنمية الاجتماعية والاقتصادية — بالاعتبارات الاقتصادية ، لاسيما من خلال تحليل وتقدير الاستثمارات المتعلقة بالتعليم والعائد منها — فإنه يرتبط بصفة شبه عضوية بتخطيط التعليم [1]، لاسيما بعد أن أصبح التخطيط التعليمي مفهوما ومحل تقدير من أفراد المجتمع ، ولم يعد يعتبر من الاجراءات المناقضة للحريات الاجتماعية ، ولم يعد أيضاً يلقى معارضة من المواطنين .

وسائل الربط بين خطط التعليم المهني :

ولهذا الربط بين التخطيط التعليمي المهني عدة مداخل من أهمها :

١ — المدخل الاجتماعي :

وهو من أكثر المداخل إستخداما، ويعتبر بداية لسلسلة من العمليات التي تقوم على مراعاة الاحتياجات التعليمية ضمن إطار الطلب المصاحب لكل من المستويات المختلفة والتنبؤ بها على أساس الزيادة السكانية والتوزيع العمري والأهداف الاجتماعية أو القومية طويلة الأجل، وعلى أساس البيانات المعروضة عن أفضليات المستهلكين وأجهزة الدولة بالنسبة للتعليم . وينتشر الأخذ بهذا

1 — Phillips, H' M. ; "Education and Development" UNESCO, Paris, 1964, P P. 26—38, and see also ; UNESCO ; Economic and social Aspects of Educational Planning . UNESCO , Paris 1964, p p. 15—58

المدخل التقليدى لتخطيط التعليم بين الدول التى يميل فيها نصيب الفرد من الدخل القومى إلى الارتفاع،والتى لها رغبةقوية فى زيادة معدل التنمية ويوجد بينها تنافس شديد على أسواق التصدير ، مما يؤكد أهمية إسهام التعليم فى التقدم التكنولوجى والكفاية الإنتاجية .

٢ - مدخل القوى العاملة :

يقوم هذا المدخل على أساس حقيقة أن الصلة الأساسية بين التعليم والتنمية الاقتصادية تولد وتنمو وتزدهر من خلال المهارات والمعارف التى توفرها أجهزة التعليم والتربية والتدريب المهنى للقوى العاملة. ويتحقق الجانب الرئيسى للإسهام الاقتصادى والاجتماعى فى تخطيط التعليم خلال المدى الذى يتيح فيه نظام التربية والتعليم وجود أفراد مهرة بأعداد مناسبة وفى المهن المطلوبة لمشروعات خطط التنمية الاجتماعيةوالاقتصادية وبالمهارات الملائمة للتطورات التكنولوجية المتلاحقة .

هذا ومن أهم المشاكل الرئيسية المتصلة بهذا المدخل مايلى :

(أ) مشاكل إجراء تنبؤات بالقوى العاملة فى فترات لاتزيد عن خمس أو ثمانى سنوات على حين أن المدى الزمنى الذى يحتاجه مخطط التعليم يتراوح بين ١٥ و ٢٥ سنة ، بالرغم من أنه من الميسور التأثير على أعداد الخريجين فى فترات أقل من ذلك .

(ب) المواءمة بين التقدم التكنولوجى وبين المهارات التى ينبغى على أجهزة التعليم والتدريب أن تزود بها المتعلمين والمتدربين لتتلاءم مع المهن الحديثة ، فضلا عن التطورات التى يجرى إدخالها على المهن التقليدية أو القديمة .

(ج) مراعاة تطوير أجهزة التعليم والتدريب بما يتفق مع متطلبات خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية من مهن حديثة دون التمسك بأية مهن قديمة لم يعد الطلب عليها قائما ، وذلك بما يتفق مع تخريج مواطنين يتميزون بالصحة

الاجتماعية والنفسية الناجمة عن ملاءمة تخصصاتهم ومهاراتهم التى يزودوا بها فى المدارس والمعاهد للأعمال التى سيلتحقون بها فيما بعد .

هذا وإذا كانت هناك بعض المهن التى لم يعد الطلب عليها قائما، فإن المتخصصين فيها ، يمكن باستخدام اسلوب التدريب المهنى المعروف باسم « رفع مستوى المهارة» up—grading أو اسلوب التدريب المهنى السريع Accelerated Trainiug إعادة تدريبهم على مهن أخرى يكثر الطلب عليها حتى يمكن استثمار قدراتهم البشرية إستثمارا كاملا . وبهذين الأسلوب يمكن التغلب على بعض المشكلات السابقة الذكر .

ومن الضرورى عند إعداد الخطة التعليمية مراعاة دورات العمالة Turn over وإجراء ملاءمات مستمرة بين النظام التعليمى والبيئة الاجتماعية الكلية للمجتمع بأجزائها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية . وكذلك مراعاة احتمالات "فاقد Waste فى قطاع التعليم واحتمالات تغيير بعض الطلاب لاتجاهاتهم التعليمية أثناء فترة تحصيلهم العلمى سواء برغبتهم أو برغبة ذويهم .وذلك بخلاف ما كان متوقعا لهم من وجهة نظر المخطط النعليمى . وما قد يترتب على ذلك من حدوث اختلالات وقتية أو مستمرة بين عرض التعليم والطلب عليه ، وذلك بالاضافة إلى احتمالات التطورات التكنولوجية المتلاحقة .

وترتيبا على ذلك فإنه ينبغى عدم الفصل بين الطلب على مختلف المهن وبين الاحتياجات التعليمية أثناء إعداد أو تركيب خطة التنمية . وكذلك ضرورة إعتماد أهداف وبرامج إستثمار تحقيق الطلب المهنى على النفقات النسبية لمختلف أنواع البرامج التعليمية والتدريبية المستهدفة . وبمعنى آخر ينبغى أن يحدد استثمار التعليم فى جميع قطاعات وبرامج التنمية بطريقة مشتركة وفى إطار موحد .

. ولا ريب أن إسهام التعليم فى تغطية الاحتياجات المهنية للمجتمع يشكل

جزءاً أساسياً من التنمية الاقتصادية للتعليم ، ويؤكد فى نفس الوقت الارتباط المتين بين مدخل القوى العاملة وبين تغطية الاحتياجات المهنية لخطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية .

ولقد تم تعديل سنوات المراحل الدراسية فى بعض المجتمعات التى أجرت دراسات ميدانية بهدف الربط بين الاحتياجات من القوى العاملة وبين التعليم مثل إيطاليا من أجل ربط نتائج هذه الدراسة باحتياجات تنمية الاقتصاد الإيطالى على أساس معدل سنوى تم تحديده بمقدار ٥ر٤ ٪ ومن هنا تضمنت الخطة هناك إطالة فترة التعليم الإلزامى (الابتدائى) إلى سن ١٥ سنة ، أى إلى ما يعادل نهاية المرحلة الإعدادية عندنا فى مصر وزيادة فترة الدراسة بالمرحلة الوسطى إلى سن ١٩ سنة ، أى زيادة مدة التعليم الثانوى الفنى المنتهى من ثلاث إلى أربع سنوات (١٦ — ١٩ سنة) من أجل مواجهة احتياجات التطورات التكنولوجية المتوقعة فى الاقتصاد الإيطالى(١) .

٣ — مدخل معدل ناتج التعليم :

ويعتمد هذا المدخل على معدل ناتج رأس المال ، حيث يربط المخزون من المتعلمين والمتدربين والمنتظر تخرجهم فى مختلف أنواع التعليم فى فترات مختلفة بشكل مباشر بالناتج القومى من السلع والخدمات دون اللجوء إلى مرحلة متوسطة لإجراء تنبؤات القوى العاملة . ويتطلب الأمر هنا إجراء سلسلة من المعادلات الخطية التى تربط المخزون من مرحلة تعليمية معينة مع عدد الطلاب فى كل مرحلة تعليمية بالحجم الكلى للإنتاج . والغرض من هذه المعادلات أيضا توضيح كيفية تغيير هيكل أو بناء Structure التعليم طبقا لمختلف معدلات نمو الاقتصاد القومى .

---

1 — Svimeg ; " Trained Manpower Requirements for the Economic Development of Italy . Target for 1975 . Rome 1960 , P. 91.

غير أن هذا المدخل يؤخذ عليه أنه يتبين وضع فروض بديلة بالنسبة لمعدلات نصاب المعلم من التلاميذ ، وأيضا بالنسبة لملاءمة العلاقة بين التركيب التعليمي والتركيب الانتاجي عند القاعدة التي ستبدأ منها عملية الإسقاط Peojection ونجاح هذا المدخل يتوقف على مدى دقة وسلامة الافتراضات . ومن الضروري بالنسبة لهذا المدخل أن ينطوي على الفروق بين معدلات مختلف القطاعات الاقتصادية وبين زيادة الانتاجية إلى أعلى . غير أنه بالرغم من وضوح علاقة هذه البدائل بالمعاملات الفنية بشكل كبير ، فإنه يمكن الحصول على نتائج محددة إذا ما استخدم هذا المدخل بدقة وحرص شديدين .

هذا ومن المعروف أن إنتاج أي كمية معينة يتطلب توافر حجم معين من القوى البشرية التي تتوافر لديها خبرات تعليمية ومهارات مهنية بمستويات محددة . كما أن وضع سياسات بديلة والاختيار بينها بالنسبة لكثافة رأس المال Capital intensive أو بالنسبة لكثافة العمل Labour intensive تحتاج إلى آماد طويلة . وعلى سبيل المثال فإنه يمكن إنتاج كمية معينة من الانتاج بعدد أقل من الأفراد المهرة Skilled workers ذوي التدريب المهني الدقيق ، أو بعدد أكبر من الأفراد متوسطي المهارة Semi-skilled workers كما أنه في الميكنة الحديثة يمكن إنتاج نفس الكمية من الانتاج بعدد غير كبير من العمال . وعلى هذا فإن اختيار أسلوب الانتاجية ينعكس بصورة مباشرة على أسلوب التعليم ، كما ينعكس في نفس الوقت على برنامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية . ولعل من أهم الأمثلة على ذلك الاختيار بين مدة تعليم وتدريب طويلة وعدد قليل من العمال ، أو بين فترة تعليم وتدريب قصيرة وعدد كبير من العمال ، وذلك في كل قطاع إقتصادي على حدة .

ومن المؤكد أنه كلما زاد اتساع فئات الإنتاج ، وكلما زاد عدد المداخل التعليمية ، قل ثبات العلاقات بينها وبين مجالات الاختيار .. ومن جهة أخرى فإن نقص البيانات والاحصاءات وعدم الدقة في جمعها — لاسيما في الدول

الآخذة فى النمو ، يؤدى إلى عدم القدرة على حساب وإسقاط العلاقات بين الأعداد الكبيرة من فئات الناتج والأعداد الكبيرة من المشروعات التعليمية.

وترتيبا على ذلك فإن مسألة اختيار المؤشرات الثابتة المستخدمة فى الإسقاط — والتى تعتبر من صميم اختصاص القرارات السياسية ، والتى ليست عملا إحصائيا فحسب — تصبح على جانب كبير من الأهمية . أكثر من عملية الإسقاط ذاتها .

٤ — المدخل التجميعى : Aggregte Method

ويعتمد هذا المدخل على محاولة الربط بين الاحتياجات التعليمية وبين جملة الطلب على التعليم ، أكثر من محاولة الربط بين الاحتياجات التعليمية ومستوى الإنتاج أو القوى البشرية . وبالتالى فإن المدخل يقوم على معايير وأطر مشتقة من دراسات تجريبية « ميدانية » للموقف التعليمى فى المجتمعات ذات المستويات المختلفة فى درجة التنمية الاجتماعية والاقتصادية .

ومن أهم هذه المعايير والأطر مايلى :

(ا) مقدار الناتج القومى الكلى المستهدف من التعليم بصفة عامة ولكل نوع على حدة .

(ب) مقدار الإنفاق العام المتاح للتعليم فى مختلف قطاعاته .

(ح) مقدار الاستثمار المتاح للتعليم فى ضوء الاستثمارات الكلية .

(د) نسب الأفراد المقيدين بمختلف مستويات التعليم إلى نسب فئات السن المختلفة .

(ه) تصحيح البيانات السابقة باستخدام معاملات الضياع أو الفاقد .

(و) نسب الأفراد المقيدين فى مختلف مستويات التعليم إلى عدد السكان.

هذا ونماذج تخطيط التعليم من حيث إرتباطها بالخطة الشاملة ، تتضح عند وضع معاملاتها بما يقابلها من مؤشرات النمو الاقتصادى والاجتماعى ، على إعتبار إمكانية استخدام المؤشرات الاجتماعية بعد الاستعانة بوسائل التصنيف

المتعددة . ومن جهة أخرى يمكن الاستعانة بالمعلومات التى تظهر فى بعض العلاقات والاتجاهات الثابتة . ومن أمثلة ذلك الانتقال فى مرحلة التعليم من الابتدائى إلى الثانوى الفنى الصناعى أو الزراعى أو التجارى فى ضوء تقديرات المعدلات النسبية لنمو القوى البشرية الأكثر مهارة وكذلك من حيث علاقتها بالنمو الكلى للقوى العاملة . هذا ومن أهم المشكلات التى تترتب على تفسير هذه المعاملات ما يلى :

(ا) اختلاف مقادير المبالغ التى تخصص للإنفاق على التعليم من جملة الناتج القومى ، حسب التركيب العمرى للسكان .

(ب) تأثير نسبة متوسط دخل المدرس إلى نصيب الفرد من الدخل القومى عند المقارنة ، حيث تختلف الفروق بين المجتمعات ، على الرغم من أن مرتبات المدرسين تحظى بأكبر نصيب من ميزانية التعليم .

٥ — مدخل تقدير الموارد البشرية :

يعتمد هذا المدخل على التعليم باعتباره أحد الوسائل الأساسية لتكوين الموارد البشرية ، بينما تتضمن مختلف الوسائل قياس القوى العاملة . على حين أن استراتيجية تنمية الموارد البشرية تشتمل على وضع هذه الوسائل فى إطار متكامل مع التخطيط القومى للدولة .

ولهذا المدخل عدة مقومات ينبغى أخذها فى الاعتبار ومن أهمها :

(ا) المدى المطلوب للتنمية والذى يمكن تحديده فى ضوء القوى البشرية المتخصصة .

(ب) مدى التنمية المطلوب لمواجهة البطالة والمدخلات الجديدة فى القوى العاملة ، ومقدار التدريب المستهدف أثناء الخدمة فى مختلف قطاعات الإنتاج .

(حـ) أولويات الاستثمارات التى تنطوى عليها الخطة العامة .

(د) الأهداف الرئيسية لتخطيط التنمية الاقتصادية .

هذا ويرتبط التخطيط المهنى والتخطيط التعليمى بالبيئة الاقتصادية والاجتماعية، حيث ينبغى إجراء إسقاطات تتعلق بالتركيب السكانى وحجمه[1] لفترة تتراوح بين ١٥ و ٢٠ سنة وتحديد عدد سكان كل فئة من فئات العمر المقابلة لسن الالتحاق بأنواع التعليم المختلفة سنة فأخرى كلما أتيح ذلك . ويتم هذا عن طريق إجراء بعض الدراسات الاحصائية السكانية التى يمكن بواسطتها إعادة توزيع هذا العدد على السنوات البينية بحيث يمكن معرفة عدد السكان فى كل سنة والسنوات التى تليها أو التى تسبقها[2]. وتبين هذه الاسقاطات الأعداد السنوية فى كل فئة عمرية مقابلة للمراحل التعليمية ، لا سيما تلك التى تتعلق بمختلف قرارات التخطيط التعليمى . وكذلك ضرورة تحديد الرصيد المتاح من الأفراد المتعلمين موزعا حسب مختلف الفئات التعليمية . وكذلك تحديد معيار اجتماعى أو مستوى اجتماعى للتعليم ، بمعنى إتاحة التعليم الإجبارى لكل الملزمين ، ومحو أمية الراشدين فى آماد محددة طبقا للموارد المتاحة .

وفى حالة التسليم بهذا المعيار الاجتماعى فمن الضرورى ترجمة بيانات مختلف المهن إلى عناصرها التعليمية ، لا سيما وأن عدد المهن طبقا للتصنيف الدولى للمهن يبلغ ١٣٤٥ مهنة فى الدول الآخذة فى النمو فى المتوسط ويبلغ فى الدول المتقدمة ٣٠٠ فئة مهنية تختلف أعداد المهن فى كل فئة ، وهى مصنفة طبقا لمختلف مستويات التعليم[3] . وفى حالة الأخذ بالخطط الطويلة الأجل فإنه من الضرورى — خلال سنوات الخطة — تحديد التخصصات التى تعانى من الاختناقات ، ووضع خطط فرعية لتدريب الفئات الأكثر تخصصا فى إطار الفئات العريضة المحددة .

---

(١) دكتور زيدان عبد الباقى : أسس علم السكان . مرجع سابق ، صفحة ١٥

2 — U. N. ; Method for Population Projections by sex and Age. M. y. 1956 .

3 — I. L. O. ; International standard classification of occupaitons. Geneva 1958

هذا ومادام التعليم هو المحور الذى يبنى حوله التدريب المتخصص ، فمن الضرورى ، ألا يدخل تخطيط التعليم فى تفصيلات متعددة تتناول التخصصات الدقيقة للمهن حتى يصبح التعليم أكثر مرونة ، مع ضرورة تخفيض التصنيف التعليمى للمهن إلى مايتراوح بين ١٠ ، ١٥ فئة أو أقل من ذلك .

الطلب الإضافى على التعليم والتخطيط المهنى :

وبالإضافة إلى ما سبق ينبغى إضافة الطلب على التعليم — ونحن بصدد التخطيط المهنى — لتغطية العوامل والظروف الآتية :

(أ) التغير فى الطلب على التعليم والذى توضحه اتجاهات التلاميذ أثناء المراحل التعليمية ، وآثار الفواصل الجغرافية فى عرض التعليم وتغير الطلب عليه ، بمعنى أنه إذا وجدت دورة من البطالة الهامشية فى أى وقت — ولوكان ذلك فى ظروف العمالة الكاملة — فمن الضرورى أن يكون هناك — دائما — فائض تعليمى إلى الحد الذى يمكن معه إجراء ملاءمات بيئية .

(ب) أن يسبق التعليم الطلب عليه بحيث يخلق العرض المتاح من التعليم الطلب عليه ويؤثر فيه ، فالناتج التعليمى يجب أن يتحرك بصفة دائمة مثل الطلب ، على اعتبار أن النمـــو الاقتصادى يتطلب تنمية مستمرة ومتزايدة للمهارات الفنية بصفة دائمة ، لاسيما وأن وجود قوى بشرية ماهرة ومؤهلة يجذب الاستثمارات .

بيد أنه لكى يسبق تخطيط التعليم احتياجات الطلب ،فمن الضرورى مراعاة الدقة والعناية ، حيث يحتمل حدوث مشاكل تنجم عن وجود بطالة بين المتعلمين الذين لا تستطيع الوظائف والمهن القائمة استيعابهم ضمن قوة العمل أثناء فترة تغير النظام الاقتصادى وتغير معدل نموه .

(ج) وجود تسهيلات إضافية فى التعليم الحكومى المطلوب لمواجهة مختلف الأهداف القومية وأطر الاستهلاك التى لم تؤخذ فى الاعتبار .

(د) تعليم الكبار ومحو الأمية [1] .

أساليب التخطيط المهني :

يجرى تخطيط القوى العاملة فى أى مجتمع — مع مراعاة علاقته بالتخطيط التعليمى — طبقا لأساليب ثلاثة هى :

١ ـ أسلوب الهيكل الوظيفى :

يعتمد هذا الأسلوب على دراسة وتحليل الهيكل الوظيفى فى المجتمع للتعرف على الثغرات الموجودة فيه ، والعمل على تنمية هذا الهيكل على المدى الطويل ، وعلى أساس احتياجات وتطوير الإنتاج وأساليبه فى المدى الطويل . ومثل هذه البيانات يمكن الحصول عليها من الاحصاءات السكانية [٢] .

وفى مصر على سبيل المثال لم تتوافر هذه البيانات إلا فى إحصاء سكان سنة ١٩٦٠ وعلى الرغم من عدم إعداد هذه البيانات بما يتفق مع أغراض التحليل للتخطيط المهنى ، فقد تم استخراج هيكل وظيفى لقوة العمل سنة ١٩٦٠ من هذا المرجع فى مجاميع تشتمل على ست فئات هى :

١ — مديرون واخصائيون ٢ — فنيون وملاحظون [٣] .

٣ — كتابيون ٤ — عمال مهرة .

٥ — عمال متوسطى المهارة ٦ — عمال غير مهرة .

---

1 — Lewis, A. : " The Strategy of Eductional Development in Relation to Economic Growth of underpeveloped Countries " OECD policy Conferonce on Econamic Growih and Investment . washin-gton, 16—20 oci, 1961, vol . 111, p. 38 .

(٢) معهد التخطيط القومى : الهيكل الوظيفى للأنشطة الاقتصادية المختلفة طبقا لتعداد سنة ١٩٦٠ القاهرة ضمن مذكرة رقم ٦٤٢ مسلسل ١٥

(٣) أدمجت فئة الملاحظين مع فئة الفنيين على اعتبار أن الملاحظ عمله يتصف شاغله — إلى جانب المهارة الفنية والخبرة — بصفات قيادية ، كما أن شاغلها يختار عادة من بين العمال المهرة ذوى الخبرة الطويلة ومن بين الفنيين وذلك طبقا لمتطلبات كل صناعة .

ويقابل هذه المستويات المهنية فى المجال التعليمى المستويات التالية :

١ — الجامعات ٢ — المعاهد العالية .

٣ — مراكز إعداد الفنيين التابعة للتعليم العالى .

٤ — التعليم الثانوى ٥ — التعليم الثانوى الفنى

٦ — مراكز التدريب المهنى التابعة لوزارتى الصناعة والحربية .

٧ — البرامج القصيرة للتدريب أثناء العمل (بعد الإنتهاء من المرحلة الإبتدائية) .

٨ — المنتهون من المرحلة الإبتدائية .

هذا والمستويات التعليمية ١ ، ٢ تقابل فئة المديرين والإخصائيين والمستوى رقم ٣ يقابل فئة الفنيين . والمستوى رقم ٤ يقابل فئة الكتابين والمستويات رقم ٥ ، ٦ تقابل فئة العمال المهرة . والمستوى رقم ٧ يقابل فئة العمال متوسطى المهارة . والمستوى رقم ٨ يقابل فئة العمال غير المهرة .

ويتطلب هذا الأسلوب تحديد المعروض والمتاح من قوة العمل فى فترات عشرية مثلا (١٩٦٠ — ١٩٧٠ — ١٩٨٠) وفى ضوء هذا التحديد يمكن تعديل مصادر تكوين القوى العاملة بما يتفق مع صالح القوى البشرية وصالح المجتمع ووفقا للطلب المتوقع على هذه المهن الأساسية وإحتمالات النمو فى فروع النشاط الإنتاجى المختلفة ، أى فى القطاعات الثمانية الرئيسية الاقتصادية والاجتماعية(١) .

وتشتمل هذه القطاعات على ٣٢ نشاط وظيفى وهى :

١ - قطاع الزراعة :

١ / ١ — الزراعة .

---

(١) انظر صفحات ٢٩٠ — ٢٩١

٢ - قطاع المناجم والمحاجر ويشمل :

٢ / ٢ — إستخراج الفحم والمعادن .

٢ / ٣ — إستخراج البترول الخام والغاز الطبيعى .

٢ / ٤ — إستخراج الأحجار والطينة والرمل والظلط والملح .

٢ / ٥ — إستخراج الخامات الأخرى غير المعدنية .

٣ - قطاع الصناعات التحويلية ويشمل :

٣ / ٦ — صناعة المواد الغذائية (لاتشمل المشروبات) .

٣ / ٧ — صناعة المشروبات .

٣ / ٨ — صناعة التبغ

٣ / ٩ — صناعة الغزل والنسيج (تشمل الحلج والكبس) .

٣ / ١٠ — صناعة والملابس والمنسوجات الجاهزة والأزياء .

٣ / ١١ — صناعة الخشب والجريد والخيزران والفلين والموبيليات والأثاث والأدوات الثابتة .

٣ / ١٢ — صناعة الورق والمنتجات الورقية .

٣ / ١٣ — صناعة الطبع والصناعات المتصلة بها .

٣ / ١٤ — صناعة الجلود والمصنوعات الجلدية (عدا الأحذية والملابس الجلدية) .

٣ / ١٥ — صناعة الكاوتشوك .

٣ / ١٦ — الصناعات الكيماوية ومنتجاتها .

٣ / ١٧ — منتجات البترول والفحم .

٣ / ١٨ — مصنوعات من الخامات غير المعدنية (عـــدا الماكينات ومعدات النقل) .

٣ / ١٩ — الصناعات المعدنية الأساسية .
٣ / ٢٠ — صناعة المنتجات المعدنية (عدا الماكينات ومعدات النقل) .
٣ / ٢١ — صناعة وإصلاح الماكينات غير الكهربية ولوازمها .
٣ / ٢٢ — صناعة وإصلاح الآلات الكهربية وأجزائها .
٣ / ٢٣ — صناعة وإصلاح وسائل النقل .
٣ / ٢٤ — صناعات متنوعة أخرى .

٤ ـ قطاعات التشييد والبناء :
٤ / ٢٥ — التشييد والبناء .

٥ ـ قطاع الكهرباء والغاز والمياه :
٥ / ٢٦ — الكهرباء والغاز والمياه وجمع القمامة وتصريف المياه .

٦ ـ قطاع التجارة والمال :
٦ / ٢٧ — التجارة والمال .

٧ ـ قطاع النقل والمواصلات :
٧ / ٢٨ — النقل والمواصلات .

٨ ـ قطاع الخدمات ويشمل :
٨ / ٢٩ — الخدمات الحكومية الإدارية .
٨ / ٣٠ — الخدمات الاجتماعية .
٨ / ٣١ — خدمات الأعمال .
٨ / ٣٢ — خدمات الترفيه .
٨ / ٣٣ — الخدمات الشخصية .

وفى حقيقة الأمر فإنه توجد عوامل كثيرة تؤثر على كفاءة العمل الانتاجية، ينبغى النظر إليها بعين الاعتبار مثل تطور ونمو علم التنظيم والإدارة ، والتصميم الهندسى للمنتجات الصناعية، والتغيير الذى قد يطرأ على المواد الخام المستخدمة أو أساليب الإنتاج ، وأيضا تطور مصادر الطاقة ، وبرامج

التدريب ... وما إلى ذلك من الأمور التى تحـــدد فى ضوئها الاحتياجات الإجمالية من الأيدى العاملة فى مختلف فروع النشاط الاقتصادى ولفترات خمسية أو عشرية .

غير أنه يلاحظ أن هذا التقدير الاجمالى لايفيد فى التعرف على القصور أو الفائض فى مختلف المهن ، أو بعبارة أخرى لايكفى لمعرفة البيانات الإجمالية فى تركيب الموازين البشرية المطلوبة . وهو الأمر الذى يتطلب الإستعانة بتحديد مجاميع المهن على النحو السالف الذكر وربطها بالمعروض والمطلوب من القوى البشرية ، وإعتبار ذلك أساسا للتخطيط المهنى وما يتطلبه من تغيير فى تخطيط التعليم والتدريب .

ومن الأمثلة على ذلك الجدول التالى [انظر الجدول فى الصفحة رقم ٢٩٤] الذى يبين العرض والطلب من القوى العاملة وتقدير العجز والزيادة منها فى السنوات ١٩٧٠ ، ١٩٧٥ ، ١٩٨٠ ومن هـذا الجدول يتضح وجود نقص فى كل فئات الهيكل لوظيفى سنة ١٩٧٠ ماعدا فئة العمال غير المهرة ، وفى سنة ١٩٧٥ ظهرت زيادة فى فئة المديرين والأحصائيين . وفى فئة العمال غير المهرة ، مع وجود نقص فى بقية الفئات . على حين أنه فى سنة ١٩٨٠ يوضح الجدول وجود زيادة فى فئات المديرين والأخصائيين وفئة الكتابين وفئة العمال غير المهرة ، مع وجود نقص فى بقية الفئات .

ووظيفة التخطيط المهنى هنا هى إحداث موازنة بين العرض والطلب فى القوى البشرية ، بإحداث تغيرات فى خطة التعليم والتدريب .

٢ — أسلوب دراسة الحالات Case Studies

ويعتمد هذا الأسلوب على التخطيط القطاعى للقوى العاملة فى مختلف فروع الخدمات . والهدف من دراسة القطاع هنا هو إعداد بيان بالطلب

على قوة العمل لكل نشاط من مختلف أنشطته حتى سنة ١٩٨٠ موزعا طبقا لفئات الهيكل الوظيفى ومقسما على مختلف الأنشطة والقطاعات[١] .

وإذا أخذنا القطاع الصحى كمثال ، نجد أن عدد الوحدات الصحية الريفية فى مصر كان ١٧٥٤ وكان المستهدف حتى سنة ١٩٨٠ هو إنشاء وحدة لكل خمسة آلاف نسمة فى المتوسط سواء أكانوا يقيمون فى قرية واحدة أو فى عدة قرى بحيث لاتبعد الوحدة الصحية الريفية عن السكان الذين تخدمهم بمسافة أكثر من ثلاثة كيلو مترات ، لاسيما وأن الوحدة فى بداية الخطة كانت تخدم عشرة آلاف نسمة فى المتوسط .

ولما كانت بيانات تقديرات السكان فى سنة ١٩٨٠ لاتفصل بين سكان الريف والحضر ، فقد تم تقدير عدد سكان كل من الريف والحضر على أساس ثلاثة بدائل لتعداد السكان المتوقع فى تلك السنة على النحو التالى كما فى جدول رقم (٢) صفحة ٢٩٦

(١) معهد التخطيط القومى : القوى العاملة بالوحدات الصحية بالقطاع الريفى . القاهرة ١٩٦٧ مذكرة رقم ٦٤٢ مسلسل ٢٣

جـــدول

ببيان العرض والطلب من القوى العاملة فى مصر وتقدير العجز

الفئات الوظيفية	١٩٧٠ المطلوب	المعروض	+ −	٪
مديرون وأخصائيون	٢١٦	٢١٥	— ١	—٠,٥
فنيون	٥١٣	٣٠٠	—٢١٣	— ٧١,٠
كتابيون	٧٢٠	٥١٥	— ٢٠٥	—٤٠,٠
عمال مهرة	١١٥٢	١٠١٣	— ١٣٩	—١٣,٧
عمال متوسطى المهارة	٢١٦٠	١٧٣٧	— ٤٣٤	—٢٥,١
عمال غير مهرة	٤٢٣٩	٥٢٣٠	+ ٩٩١	+ ١٨,٩
الجملة	٩٠٠٠	٩٠٠٠	—	—

ملحوظة (١) : النسبة المئوية منسوبة إلى المعروض من قوة العمل .

ملحوظة (٢) : انظر جداول أرقام ٣٣ ، ٣٩ ، ٤١ من التعداد العام

رقم (١)

أو الزيارة فى السنوات ١٩٧٠ ، ١٩٧٥ ، ١٩٨٠ (الاعداد بالآلاف)

١٩٧٥				١٩٨٠			
المطلوب	المعروض	±	٪	المطلوب	المعروض	±	٣٪
٢٥٦	٢٧٧	+٢١	+٧.٠	٣٣٨	٣٤٦	+٨	+٢,٣
٦١٠	٣٤٧	—٢٦٣	-٤٣.١	٧٨٠	٤٠٧	—٣٧٣	— ٩١.٦
٨٥٦	٨٤٦	—١٠	—١.٢	١١٧٠	١٣٣٠	+١٦٠	+ ١٢.٠
١٢٧٠	١١٠٣	—٢٦٧	٢٤.٢	١٨٧٢	١١١٣	—٧٥٩	— ٦٨,٢
٢٥٦٨	٢٠٦٨	—٥٠٠	٢٤.٢	٣٥١٠	٢٨٥٤	-٦٥٦	— ٢٣.٠
٥٠٤٠	٦٠٥٩	+١٠١٩	١٦.٨	٥٣٣٠	٦٩٥٠	+١٦٢٠	+ ٢٣.٢
١٠٧٠٠	١٠٧٠٠	—	—	١٢٠٠٠	١٣٠٠٠	—	—

للسكان سنة ٦٠ التى اعتمدنا عليها فى تصنيف فئات الهيكل الوظيفى .

جدول رقم (٢)

بعدد سكان مصر المتوقع سنة ١٩٨٠ وتوزيعهم إلى ريف وحضر

الفروض	تقديرات السكان سنة ١٩٨٠		
	إجمالي	حضر	ريف
الفرض الاول	٤٢,١٠٠,٠٠٠	٢٠,٦٨٠,٠٠٠	٢١,٤٢٠,٠٠٠
الفرض الثانى	٤٥,٢٣٦,٠٠٠	٢٢,١٧١,٠٠٠	٢٢,٩٦٥,٠٠٠
الفرض الثالث	٤٦,٧٢٥,٠٠٠	٢٢,٩٥١,٠٠٠	٢٣,٧٧٤,٠٠٠

وبناء على التقديرات الواردة فى الجدول السابق تبين أن عدد الوحدات اللازمة لتنفيذ هذا التخطيط تبلغ نحو ٢٥٠٠ وحدة صحية ، مع الأخذ فى الاعتبار أن كل ٣٠ وحدة صحية تحتاج إلى وحدة إشرافية .

وفى ضوء الموجود من القوى العاملة فى المجال الصحى مثل : المديرين والإخصائيين ، مثل الأطباء البشريين وأطباء الأسنان . والفنيين مثل المعاونين الصحيين وفنيي المعامل والحكيمات المولدات ومساعدى الصيادلة ، والكتبة. والعمال المهرة ، والعمال متوسطى المهارة مثل الممرضات المساعدات والمولدات المساعدات ومساعدى المعامل والملاحظين الصحيين وملاحظى المجموعات . وفى ضوء معدلات الإحلال فى مختلف المهن بسبب التقاعد والوفاة ، ودراسة الأسس السكانية لاحتمالات تغير هذه المعدلات مستقبلا ، خلال فترة الخطة ، يمكن تقدير الأعداد المطلوبة من كل من عناصر القوى العاملة السالفة الذكر. وبالتالى مطالبة أجهزة تكوين القوى العاملة (وزارة التعليم) والمعاهد الفنية والمهنية التابعة لبعض الوزارات الأخرى بتوفير الأعداد المطلوبة من القوى العاملة فى مختلف مجاميعها المهنية ، وما تتطلبه هذه الاحتياجات من تغيرات فى تخطيط التعليم والتدريب والتوجيه المهنى فى المدى الطويل . وذلك لأن تخطيط القوى البشرية والقدرة على إحداث تغيير فى هيكل القوى العاملة طبقاً للمستويات التعليمية المختلفة ، يعتبر بطبيعته مسألة طويلة الأجل .

٣ — أسلوب بناء النماذج التخطيطية البديلة[1] :

وهو الأسلوب الذى يستهدف الاستخدام الكامل للقوى العاملة المتاحة لإمكان تحقيق فرص العمل لكل فرد قادر عليه . وبهذا يمكن دراسة الآثار الاقتصادية لسياسة التوظف الكامل فى المدى الطويل .

ويعتمد هذا الأسلوب — بجوار ذلك — على استخدام خمسة بدائل لإعادة توزيع القوى العاملة على مختلف القطاعات التى بلغ عددها فى مصر ثمانى قطاعات سبق تحديدها هنا منذ قليل . والبدائل الخمسة تقوم على استمرار الاتجاهات القائمة لنمو العمالة فى قطاع الصناعة وقطاع الخدمات مع زيادة متناسبة لنمو العمالة فى قطاع الكهرباء والتشييد والنقل ، وإضافة القوى العاملة المتبقية — بعد حساب احتياجات القطاعات السالفة الذكر — إلى قطاع الزراعة . وذلك مع إفتراض وجود زيادة تدريجية فى عمال قطاع الصناعة وقطاع الخدمات .

ويستهدف هذا الأسلوب ما يلى :

(ا) تحقيق العمالة الكاملة فى خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستقبل ضمانا لتوفير فرص العمل لكل قادر عليه .

(ب) أن يستتبع الاستخدام الكامل للقوة العاملة — بالإضافة إلى عوامل أخرى — تحقيق أقصى معدل ممكن للتنمية الاقتصادية والاجتماعية .

هذا ومن الضرورى لهذا الأسلوب معرفة التقدير المتوقع للسكان وكذلك التقدير المتوقع للمعروض من القوى العاملة فى ضوء النمو السكانى ، حتى يمكن وضع أسس التخطيط المهنى . وعلى سبيل المثال فقد تم تقدير السكان والمعروض من القوى العاملة فى مصر على اعتبار أن معدل النمو السكانى فى الفترة من سنة

---

(١) معهد التخطيط القومى : الإطار المبدئى لتخطيط القوى العاملة فى السنوات ٦٥ — ١٩٨٠ القاهرة ١٩٦٥ مذكرة رقم ٦١٢

١٩٦٥ إلى سنة ١٩٨٠ هو ٢,٦٤ ٪ وأن المستهدف هو توظيف كل قوة العمل كما فى الجدول التالى :

جدول رقم (٣)
بالعدد التقديرى للسكان وجملة العرض من القوى العاملة

السنة	الجملة التقديرية للسكان (بالمليون)	جملة المعروض من القوى العاملة (بالمليون)
١٩٦٥	٢٩,٥	٧ ٨
١٩٧٠	٣٣,٥	٩,٠
١٩٧٥	٣٨,١	١٠.٧
١٩٨٠	٤٣.٣	١٣.٠

ومن هذا الجدول يلاحظ أن قوة العمـــل ارتفعت من ١٠,٧ مليون سنة ١٩٧٥ إلى ١٣ مليون سنة ١٩٨٠ وهذه الزيادة الكبيرة فى تلك الفترة الوجيزة ترجع إلى إنخراط المرأة فى سلك العمل بصورة جارفة نتيجة إرتفاع الأسعار إلى حد جعل الدخول الفردية للعاملين فى الحكومة لا تكفى للطعام بدون إدام فى تلك الأيام ومن ثم أصبحت المرأة العاملة هى الزوجة المفضلة لمواجهة هذا الموقف غير المتوازن اقتصاديا واجتماعيا .

جهاز تخطيط الموارد البشرية :

تحتاج أساليب التخطيط السابقة فى حالة العمل بها إلى جهاز متخصص ومن هنا تعمل الدول ذات الاقتصاد الموجه على إنشاء جهاز مركزى لتخطيط الموارد البشرية للقيام بالوظائف التالية .

١ — تحديد الأولويات فى إستراتيجية تنمية الموارد البشرية .

٢ — تقدير العرض والطلب من القوى العاملة .

٣ — التنسيق بين أجهزة تخطيط القوى العاملة فى وحدات الإنتاج .

٤ — التوحيد والترابط بين أجهزة التخطيط فى المؤسسات العامة والجهاز المركزى لتخطيط القوى البشرية .

٥ — الربط بين التخطيط التعليمى وتخطيط القوى العاملة .

٦ — إجراء البحوث فى مجال القوى العاملة .

٧ — الإشراف على مراكز التدريب المهنى لتنمية الموارد البشرية .

ولما كان من الضرورى أن تنطوى كل خطة من الخطط على إستراتيجية لتنمية الموارد البشرية ، فإن مصر - من رأينا - فى حاجة إلى جهاز مركزى لتخطيط الموارد البشرية ، لا سيما وأنه من المعروف أن نقطة الضعف فى كل خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية هى تقريبا الجوانب المتعلقة بالتعليم وبالتدريب وغيرها من نواحى بناء القدرات البشرية وتنمية الاستعدادات المهنية لدى الأفراد ولذلك فإن « فردريك هاربسون [1] يرى ضرورة إقامة استراتيجية تنمية الموارد البشرية على العناصر الأساسية التالية :

١ — تقدير احتياجات القوى العاملة .

٢ — برنامج لتطوير التعليم الرسمى (الحكومى) .

٣ — برنامج لتدعيم التدريب فى مواقع العمل[2] .

٤ — برنامج خاص بالحوافز .

٥ — برنامج لرفع المستوى الصحى .

٦ — جهاز يصلح لخلق التكامل بين تخطيط الموارد البشرية وتخطيط التنمية بصفة عامة .

وعلى ذلك فإن وظيفة الجهاز المركزى المقترح لتخطيط الموارد البشرية تتخلص فى :

---

1 — U. NESCO : Economic and Social Aspects of Educational planning . N. Y. , 1959 chapter 11, pp. 59—68 . « Human Resources and development » by Fredric Harbson .

2 — On — the job — training

(أ) تحديد الأولويات فى استراتيجية تنمية الموارد البشرية والمراجعة الدائمة لتقدير الأولويات أثناء سير البرنامج فى طريق التنفيذ .

(ب) تقدير مشاكل المورد البشرى من خلال التحليل الدورى للقوى العاملة .

(ج) تشجيع وإستنهاض النشاط التخطيطى من جانب الوزارات الممثلة فى اللجنة ومن جانب أصحاب العمل ومنظمات العمل .

(د) تنسيق الأجهزة التخطيطية المشار اليها آنفا .

(ه) توحيد استراتيجية تنمية الموارد البشرية مع غيرها من مكونات الخطط التى تضعها الدولة للتنمية الاقتصادية والسياسية .

(و) الاستعراض العام للنشاط المرتبط بتنمية المورد البشرى جميعه ، والتقييم الدورى لعمل مختلف الهيئات المفروض فيها أن تتولى المسئولية عن هذا النشاط .

(ز) اختيار وتخطيط مشروعات البحث التى قد تفيد فى صياغة استراتيجية تنمية المورد البشرى وتنفيذها وتقويمها .

(ح) التنسيق والملاءمة على المستوى القومى حول ما تطلبه أجهزة المعونة الخارجية والفنية من بيانات وما تعرضه من خدمات فى كل ماله علاقة بتنمية المورد البشرى .

وتنحصر أهمية الجهاز فى الأشخاص الذين يقومون بتوجيهه ويتولون سكرتاريته . ومن الواضح أن مختلف الوزارات لها مصالح حيوية فى تنمية الموارد البشرية ويجب أن تكون ممثلة فى أى مجلس أو لجنة أو لجان فرعية يجرى إنشاؤها . ومن المستحيل منذ البداية تحديد الموقع الذى يجب أن تستقر فيه مسئولية القيادة لهذا الجهاز .

الفصل العاشر

التوجيه المهنى

تقسم المهن على أساس علاقتها بالعاملين فيها أو غيرهم وكذلك بالأشياء والأفكار . ولهذا التقسيم أهداف إرشادية تتيح للمرء أن ينظر إلى المهنة من زاوية ميوله الرئيسية . ويعتمد هذا التقسيم على تصنيفات رئيسية ثلاث هى :

١ ـــ مجموعة مهن المتعاملين مع الناس.ومن أمثلتها : المعلمين ، الأطباء، المحامين ، الموظفين ، موظفى الإستقبال فى الفنادق ، والتجار . الخ .

٢ ـــ مجموعة المهن المرتبطة بالأشياء.ومن أمثلتها العاملين فى مهن النجارة، السباكة ، الحدادة ، الميكانيكا ، والبناء . . الخ .

٣ ـــ مجموعة المهن المرتبطة بالأفكار مثل : العاملين فى التأليف المسرحى والروائى والقصصى والمخترعين والفن التشكيلى ..الخ .

والفرد عندما يستعرض هذه المجموعات المهنية الثلاث ، يستطيع تحديد المجموعة التى ينتمى اليها بقدراته واستعداداته ، حتى إذا استقر على رأى كان عليه أن يبحث فى نطاق المجموعة التى وقع اختياره عليها عن المهنة التى تتفق مع ميوله ، لاسيما وإن كل مجموعة من هذه المجموعات تتضمن العديد من المهن الفرعية . وعلى المجتمع أن يوفر له ـــ إذا كانت قدراته واستعداداته وحاجة المجتمع تسمح بذلك ـــ فرصة التخصص فيها . والتخصص هو الإنقطاع من ناحية العامل أو المصنع لعمل معين وإتقانه وزيادة الإنتاج فيه سواء أكان هذا العمل عملا يدويا أو عقليا.وهذاما يعرف بتقسيم العمل Division of work حيث يكون لكل عامل جزء محدد يعمل فيه ولا يتخطاه إلى غيره . ويعبر عن هذا بالاصطلاح «مهنة لكل رجل» One man for one job ومن أمثلة ذلك أن

الذى يرغب فى أن يعمل فى صناعة الساعات عليه أن يعرف أن هذه الصناعة تتنوع من ساعات لليد وأخرى للجيب وثالثة للمنازل ورابعة للجدران ، وأخيرا المنبهات ... الخ .

غير أنه من الضرورى تأكيد المبدأ الذى يقول إن لكل فرد حق الأولوية فى إختيار مهنته ، وعلى الآخرين مساعدته على معرفة مختلف أنواع وألوان المهن بعيداً عن القهر والإلزام .

توجيه الأفراد مهنيا :

لما كانت الأحكام الشخصية على الأفراد — أو حكم الفرد على نفسه — تعتمد على مظاهر خارجية مثل الملبس أو الطول أو القصر . . . أو اللباقة فى الحديث أو جمال الخلقة ، فإن البعض من الناس يتطوع بأحكامه ذات اليمين وذات الشمال فيقول أحدهم مثلا : إن هذا الشاب الفصيح البيان يصلح محاميا ، أو أن هذه الفتاة سوف تحقق نجاحا فى الأفلام السينمائية فهى ذات وجه مثل وجوه نجوم السينما ... إلى آخر هذه الأحكام الفردية التى كثيراً ماتقوم على المبالغة فى الثقة بالنفس والمجاملة من جماعة الأقارب لأحد أفراد الأسرة ، بيد أنه لما كان وضع المرء فى المهنة التى تناسبه من العوامل التى تساعده على الاتزان الذاتى والاجتماعى ، على اعتبار أن المهنة هى الهدف الذى ينتهى اليه الفرد لكى يصبح عضوا فى المجتمع ، مستقلا عن أسرته ومالم تحقق المهنة للفرد الاستحسان الاجتماعى (الإشباع الاجتماعى) الذى ينشده، فإن سعادته لاتتحقق ، ويترتب على ذلك إنخفاض إنتاجيته وعدم إحساسة بالإطمئنان ، وتغدو فرصته فى الحياة ضئيلة . وعلى العكس من ذلك عندما تكون المهنة مناسبة لمن يعمل بها ، فإنه يكون قادراً على التفوق فيها والترقى فى السلم الوظيفى إلى أعلى قمة فيه .

ولكل ذلك اتجه علماء الاجتماع والنفس إلى دراسة مختلف المهن بقصد توفير فرصة الاختيار المهنى الأمثل لكل فرد من أجل صالحه وصالح المجتمع.

ومن الخصائص التي يجب على الاخصائيين فى التوجيه المهني إبرازها لكل فرد لكي تتاح له فرصة التعرف عليها بشكل واضح مايلى :

١ — خصائصه الجسمية: مثل مظهره، نواحي تصوره وصحته العامة ... الخ

٢ — صفاته الشخصية: مثل نواحي طموحه ، دوافعه بنوعيها من الحوافز والبواعث ، أهدافه ، سماته الاجتماعية .

٣ — مميزاته العقلية . ٤ — ميوله . ٥ — استعداداته الفطرية .

٦ — ميادين نجاحه وفشله السابقة فى دراساته أو أعماله أو فى علاقاته الاجتماعية .

ولكي يتم تقدير صفات كل فرد بطريقة غير ذاتية ، أى موضوعية ،فقد تم تصميم بعض الاختبارات النفسية العلمية لقياس كل سمة من هذه السمات الفردية حتى يمكن إصدار حكم موضوعى يفيد الفرد فى الاختيار المهنى الأمثل .. غير أنه من جهة أخرى ، فإن هذه الاختبارات ينبغى أن تكون مستخلصة من أنواع المهن المتاحة . ولذلك قام الاخصائيون بتبويب المهن وفقا للقدرات والاستعدادات والمؤهلات والمكانة إلى ثلاث مجموعات رئيسية هى :

أولا : مجموعة المهن الفنية العالية :

وتتطلب هذه المهن مميزات شخصية ومؤهلات علمية عالية فى العلوم أو فى الآداب ولذلك يحظى العاملون فيها بأعلى مستويات الأجور، وترتب بعض أمثلة لهذه المهن حسب الحروف الأبجدية كما يلى : إذاعة ، اختراع ، إشراف اجتماعى ، إعلان ، إقتصاد ، أمناء مكتبات ، بحث علمى ، تأليف ، ترجمة ، تصميم صناعى ، تكرير زيوت ، تمثيل ، تمريض ، توجيه مهنى ، جراحة ، دين ، زراعة ، سلك سياسى ، صحافة، صيدلة ، طب أسنان، طب باطنى ، طب بيطرى ، فنون ، كهرباء ، كيمياء ، محاسبة ، محاماه ، معمار ، موسيقى ، هندسة زخرفية ، هندسة ميكانيكية ...الخ .

ثانيا : مجموعة المهن الفنية المتوسطة :

وتتطلب هذه المهن من العاملين فيها الحصول على مؤهلات فنية متوسطة أو خبرات عملية طويلة فى الورش المهنية، ولكنهم لا يقومون بأعمالهم إلا تحت إشراف أرباب المهن الفنية العالية . ولهذا فإن أجورهم فى الحكومة — تقع فى الفئات المتوسطة من مستويات الأجور وإن كانت دخولهم فى القطاع الخاص تفوق ضعف دخول المجموعة الأولى ... وترتب بعض أمثلة لهذه المهن حسب الحروف الأبجدية كما يلى: تصوير فوتوغرافى ، تلفزيون (فنيون) رسامون ، رياضيون محترفون ، زخرفيون ، مساعدى المعامل ، ملاحون جويون ، لاسلكيون ، نقل جوى ... الخ .

ثالثا : مجموعة المهن الإدارية :

ومجموعة هذه المهن تختلف اختلافا واسع المدى فى مستلزماتها العلمية وفى المهارات الضرورية وفى المميزات الشخصية . وتتنوع أجورها طبقا لهذه المواصفات . غير أنها بصفة عامة تتطلب تأهيلا علميا وتدريبا أقل مما تتطلبه مجموعة المهن الفنية العالية .

وبتقديم المساعدات والوسائل التى تمكن الفرد من الاختيار المهنى الأمثل وكذلك بتقديم الوسائل التى تمكنه من مقارنة نفسه بالمهنة ، فإن الفرد يستطيع ممارسة الاختيار المهنى السليم لاسيما وأن التخصص ليس فطرياً وإنما هو مكتسب ، بمعنى أن الفرد لا يولد طبيباً أو مهندساً أو اخصائياً اجتماعيا . . وإنما يولد كل فرد ولديه قدرات فطرية . وهذه القدرات يمكن عن طريق التعليم والتدريب تحويلها إلى استعدادات مهنية ، وبالتالى فمن الضرورى وضع النظم الاجتماعية التى تضمن توفير التعليم والتدريب لكل فرد لكى يستطيع التزود بالخبرات والمهارات الضرورية للمهنة التى يرجوها لنفسه ، مع تبصيره بأن القدرات والميول والمميزات الشخصية ليست وحدها التى تحقق الصلاحية للوظيفة .

وعندما ينتهى الفرد من إختيار مهنته، ومن الحصول على التعليم والتدريب الضروريين لها،فإنه يصبح فى حاجة إلى التشغيل . والتشغيل يعنى:الحصول على أجر المهنة التى أعد نفسه من أجلها . غير أن بعض الظروف،قد تواجهه فى الأيام الأولى من عمله ، فتؤدى به إلى سوء التكيف المهنى . وقد يترتب على ذلك كراهية الفرد للمهنة التى وقع اختياره عليها،وبذل الجهد والمال فى التدريب على مهاراتها ، وأراق ماء وجهه حتى حصل على وظيفة شاغرة فيها ، ومع ذلك ينصرف عنها . وهنا تكون الخسارة مزدوجة للفرد وللمجتمع من قبله . ولذلك وضعت الأسس العامية لعملية المتابعة المهنية ، من أجل توفير فرص التكيف المهنى له .

ومن هذه العمليات الأربعة وهى : الاختيار،التدريب،التشغيل،والتكيف المهنى يتكون ما يسمى بالتوجيه المهنى Vocational guidance .

التوجيه المهنى والمجتمع :

والتوجيه المهنى لايقوم بمعزل عن المبادىء والأفكار الفلسفية والاجتماعية التى تسود المجتمع ، كما أنه لا يتخذ شكلا بعيـــداً عن النظم والقوى المؤثرة فى المجتمع ، ذلك أن تلك النظم السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتربوية والقانونية والعادات والأعراف والتقاليد ومعايير السلوك والأنماط الحضارية والثقافية بصفة عامة تؤثر كلها فى التوجيه المهنى تأثيراً قوياً ، بمعنى أن التوجيه المهنى عملية اجتماعية تنشأ نتيجة للتطورات الاجتماعية والأيدلوجية التى تحدث فى المجتمع .

هذا ، ولكى يصبح التوجيه المهنى عملية اجتماعية إيجابيـــة ، فإن على الأخصائيين فى التوجيه المهنى ، تبصير الأفراد المراد توجيههم مهنيا بمختلف العوامل المحيطة بهم ، والتى تؤثر فى اتجاهاتهم وقيمهم وتساعدهم على إدراك ما تنطوى عليهم النظم الاجتماعية السائدة فى المجتمع من خصائص تؤثر فى حاضر

ومستقبل سائر الأفراد ، لاسيما وأن التوجيه المهنى قد إكتسب الصفة الديمقراطية منذ اتجاه الموجهين المهنيين إلى الأخذ بمبادىء الرعاية الاجتماعية فى تحقيق أهداف التوجيه المهنى باعتباره عملية اجتماعية .

وكانت مراحل التوجيه المهنى قد إتضحت من خلال النظم الدراسية ، حيث ظهر التوجيه المهنى لأول مرة فى مدارس ولاية (بوسطن) الأمريكية ، وكان ظهوره أيضا فى المجتمع المصرى من خلال اتجاه الآباء إلى تعليم أبنائهم فى التخصصات التى يفضلها الآباء وهى تلك التى تدعم العصبية ، حيث كانت مراحل التعليم الأعلى لاتتاح إلا لأبناء الأثرياء ، ولاتتاح لكل من أنهى المرحلة التعليمية السابقة . وكانت تلك الرغبات وما زالت تخضع لعوامل الانسياق الاجتماعى السائدة فى المجتمع . فقد كانت رغبات الآباء فى مصر عقب إنشاء الجامعة المصرية سنة ١٩٢٥ تتجه نحو كليات الحقوق ، حيث كانت مناصب الوزراء والدبلوماسيين والقضاء والنيابة ... قاصرة عليهم تقريبا وهى كلها وظائف تدعم العصبية الإقطاعية فى مصر . وصفة العصبية فى المجتمع تتصل اتصالا وثيقاً بالخصائص الاقتصادية للمجتمع المناسب لها وهى الإقطاع والرأسمالية المستغلة ومن هنا كانت كليات التجارة تأتى فى المرتبة الثانية بعد كليات الحقوق ... ولم تكن الكليات العملية مثل الطب والهندسة ... تجذب سوى القليل من طلاب العلم . وقد استمر هذا الاتجاه التعليمى حتى سنة ١٩٥٢ تقريبا .

ونتيجة لازدياد عدد الخريجين من الكليات النظرية وظهور البطالة بينهم بعكس الحال فى خريجى الكليات العملية ، ونتيجة لاحتكار وظائف الوزراء والمحافظين ورؤساء المدن وسائر المناصب الرئيسية على خريجى الكليات العسكرية . بدأ منذ أواخر الخمسينات الإقبال الشديد على الكليات العسكرية والعملية لضمان الدخل المرتفع ولضمان وجود فرصة العمل .

غير أن هذا الاتجاه الذى إتخذه الطلاب وذووهم نبراسا لهم لا يعطى

إعتباراً لقدرات الطلاب وميولهم نحو مختلف التخصصات . وهو أمر إنتبهت له المجتمعات الأوروبية منذ عهد طويل ، حيث أصبحت مؤسسات ومكاتب التوجيه المهنى ذات فعالية خاصة فى توجيه الطلاب نحو التخصصات التى تتفق مع قدراتهم وميولهم . ومن هنا تتحقق الفائدة المزدوجة للفرد وللمجتمع .

أنواع التوجيه :

يتنوع التوجيه — طبقا لأهدافه العامة إلى ثلاثة أنواع رئيسية هى :

١ — التوجيه الاجتماعى Social guidance .

٢ — التوجيه التربوى Educational quidance .

٣ — التوجيه المهنى Vocational quidance .

ويلاحظ من هذا التقسيم أن كلا من أنواع التوجيه يمكن أن يشتمل بقية الأنواع ، بمعنى تداخل كل نوع فى الآخر لاتحادهم فى الهدف، فالتوجيه الاجتماعى يمكن تسميته بالإرشاد الاجتماعى الأفراد نحو المهن والأعمال التى تساعدهم على تحقيق أدوارهم الاجتماعية فى المجتمع ، وبالتالى توفر لهم الإشباع الاجتماعى المستهدف لكل منهم : ويطلق البعض إسم التوجيه الترفيهى أو التوجيه المتعلق بشغل أوقات الفراغ ، أى التوجيه لأوجه النشاط الاجتماعى الملائمة للفرد ، باعتباره نوعا من الإرشاد الاجتماعى .

هذا ولعل أهم المشكلات الاجتماعية التى تحتاج إلى توجيه هى تلك المشكلات المتعلقة بالعلاقة بين الفرد وغيره من الأفراد . لا سيما أفراد أسرته . ومن أمثلتها المشكلات المتعلقة بالنقص فى أوجه النشاط الاجتماعى المتصلة بالعلاقات الاجتماعية بين الفرد ونظرائه ، مثل فشله فى اختيار أصدقائه أو المحافظة على صداقتهم وما يتصل بذلك من الأمور التى تدخل فى نطاق التوجيه الاجتماعى .

بينما يهدف التوجيه التربوى أو التعليمى إلى توجيه التلاميذ فى المدارس

والمعاهد والكليات إلى التخصصات التى تتفق مع قدراتهم واستعداداتهم . وقد تم تحديد هدف التوجيه التربوى فى رسالة الدكتوراه التى أعدها (نورمان كيلى) سنة ١٩١٤ حول التوجيه التربوى . وكان الهدف هو « مساعدة الطلاب على اختيار أنواع الدراسة الملائمة لكل منهم ووفقا لاحتمالات نجاحهم فيها ، على اعتبار أن التوجيه التربوى من الخطوات السابقة على التوجيه المهنى . وبذلك فصل بين كل من التوجيه التربوى والتوجيه المهنى . غير أن مؤرخى التوجيه المهنى جعلوا مجال التوجيه المهنى قاصراً على تنمية عقلية الفرد ، مع ربط كل ما يحيط بالتدريس أو التعليم بالتوجيه التربوى . ثم إختلط مفهوم «التوجيه التربوى» بمفهوم التربية ، على اعتبار أن الأول بمثابة عملية اجتماعية تهدف إلى مساعدة الطالب أثناء مراحله الدراسية على اختيار التخصص المناسب له ، وكذلك مساعدته على التغلب على ما يواجهه من مصاعب ... أما المفهوم الثانى فإنه يتجه نحو توجيه الفرد فى مختلف أنشطته الدراسية والدينية والاجتماعية والخلقية والرياضية والترويحية وغيرها من أنواع النشاط . وقد أدى هذا الخلط إلى تذويب « التوجيه المهنى » فى عملية التربية منذ الحرب العالمية الثانية وإلى سنوات قليلة خلت ، كما تؤكد ذلك السيدة روث استرانج ، بقولها إنه بالرغم من أن أهمية التوجيه التربوى لا تقل عن أهمية التوجيه المهنى ، فقد أهمل إهمالا يكاد يكون تاما[1] .

وهكذا يتضح لنا أن التوجيه الاجتماعى والتوجيه التربوى يخدمان ويرتبطان بالتوجيه المهنى بصورة مباشرة .

ولكيلا نبعد كثيراً عن الموضوع ، نقتصر فيما يلى على معالجة موضوع التوجيه المهنى ، لا سيما وأن هذا النوع من أنواع التوجيه قد لقى اهتماما كبيرا من العلماء إستجابة لرغبات كبار أصحاب الأعمال الذين رصدوا المبالغ

1— Strang, R. ; Educational Guidance, its principles and practice . N. Y. Mac Millan Co. 1948 . Preface.

الضخمة لتقدم أبحاث التوجيه المهنى الذى يساعدهم فى الحصول على العمال الممتازين مهنيا بيد أن العلماء وإن استجابوا لرغبة أصحاب المؤسسات الصناعية فى تقدم التوجيه المهنى ، فقد اتجهوا بهذا الفن وجهة موضوعية ، حيث أصبح التوجيه المهنى لا يهدف إلى مساعدة الأفراد على التكيف مع البيئة المهنية فحسب ، بل وإلى الإرشاد الاجتماعى لتحقيق الاستخدام الأمثل للقوى العاملة . ومن المعروف أن تكيف الإنسان مع البيئة المهنية بالإضافة إلى استخدامه فى العمل الذى يتفق مع قدراته وميوله واستعداداته هو الوسيلة العلمية لتحقيق الكفاية الإنتاجية المرتفعة . وزيادة الإنتاج هى النتيجة المترتبة على ارتفاع الكفاية الإنتاجية . وعائد الإنتاج المتزايد ، كما يعود على المجتمع بالرخاء بصفة عامة فإنه يعود أيضاً على الفرد .

وقد بقيت أهداف التوجيه المهنى هذه محل اهتمام الكثير من علماء التربية ومن هنا بدأ التوجيه المهنى يأخذ طريقه نحو المدارس لاسيما فى ولاية «بوسطن» بالولايات المتحدة الأمريكية . ومع ذلك فلم تتبلور فكرة التوجيه المهنى ، بصورة واضحة إلا بعد نشر تقرير « بارسونس »[1] عن التوجيه المهنى ، ولعله أول تقرير علمى من نوعه فى هذا المجال ، حتى أنه يعزى إلى «بارسونس» تأسيس حركة التوجيه المهنى ، خاصة وأن تقريره قد ربط لأول مرة بين التوجيه المهنى وبين المجتمع . هذا الربط الذى أعطى لحركة التوجيه المهنى روحا موضوعية جديدة بعثت فيها الحياة ودعمتها بأسباب النمو والتقدم ، ويضاف إلى ذلك ربط التوجيه المهنى بالمدرسة باعتبارها المسئولة عن إعداد الشباب للحياة المهنية والاتجاه بهم نحو المستقبل الملائم لكل منهم .

وقد وضع « بارسونس » وزملاؤه وتلاميذهم أسساً للتوجيه المهنى تعتمد على التحليل العلمى ، مع الأخذ بكل من أسلوب التوجيه الفردى وأسلوب التوجيه الجمعى واستخدام الوسائل والأدوات التى تيسر عملية التوجيه المهنى ،

---

1 — FranK parsons

وبذلك إنتشرت فكرة التوجيه المهني في كثير من ولايات الولايات المتحدة الأمريكية . وترتب على ذلك إنشاء « الجمعية القومية للتوجيه المهني[١] » . تلك الجمعية التي تولت وضع الأسس العامة للتوجيه المهني والإشراف على منظماته ، ومجلته بعنوان « مجلة التوجيه المهني القومية »[٢] ولذلك أنشئت عدة هيئات على غرار هذه الجمعية فيما بعد ... إلى أن قام قسم التربية المهنية بإدارة التربية بالولايات المتحدة الأمريكية بإنشاء مكتب المعلومات ، ذلك المكتب الذي تولى إدخال أساليب التوجيه المهني في المدارس الأمريكية إعتباراً من سنة ١٩٣٩ .

ولكن قيام الحرب العالمية الثانية أدى إلى إهمال شئون التوجيه المهني ، كما أدى إنتهاؤها إلى إنتعاش حركة التوجيه المهني للمساهمة في وضع حل لتشغيل المسرحين من الجيش الأمريكي . هذا ويرجع الفضل في إنتشار فكرة التوجيه المهني إلى المعهد القومي لعلم النفس الصناعي[٣] الذي أنشىء في بريطانيا سنة ١٩٢١ وبذلك كانت بريطانيا هي المعبر لانتقال فكرة التوجيه من الولايات المتحدة وانجلترا إلى أوروبا وإلى كثير من المجتمعات الأخرى .

تعريف التوجيه المهني :

كان ميدان التوجيه المهني منذ ظهور فكرة التوجيه من أوضح الميادين التوجيهية بسبب تحديد مجاله ووضوح أهمية أهدافه ورسوخ وسائله وسلامة أغراضه . ومع ذلك فقد خضع تعريف التوجيه المهني لتطورات متلاحقة يمكن بلورتها في ثلاثة مراحل كما يلي :

---

1 — National vocational Guidance Association .

2 — The National vocational Magazine .

3 — National institute of industrial psychology .

تعريف التوجيه المهنى فى مختلف مراحله :

وضعت الجمعية القومية للتوجيه المهنى بالولايات المتحدة الأمريكية سنة ١٩٢٤ تعريفاً للتوجيه المهنى مبناه « التوجيه المهنى هو تقديم البيانات والخبرات والنصائح التى تتعلق باختيار المهنة والتدريب لها والالتحاق بها والتقدم فيها» ويتضح من هذا التعريف أن العبء كله يقع على الموجه وموقف الفرد طالب التوجيه كله السلبية وهو أمر على عكس ما تقضى به المبادىء العلمية لأساليب الرعاية الاجتماعية ، بالإضافة إلى عدم توافر الوسائل التى تمكن الموجهين المهنيين من توجيه الأفراد بطريقة موضوعية .

وقد أدى الأخذ بمبادىء الرعاية الاجتماعية إلى وضع تعريف جديد للتوجيه المهنى عن طريق الجمعية القومية للتوجيه المهنى أيضاً ونصه « التوجيه المهنى هو عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنة له وإعداد نفسه لها ، وأن يلتحق بها ويتقدم فيها ، مع اهتمام التوجيه المهنى بالدرجة الأولى بمساعده الأفراد على اختيار وتقرير مستقبلهم ، بما يوفر لهم تكيفاً مهنياً مرضيا . غير أن هذا التعريف ألقى التبعة كلها على الفرد مع تركيزه على التكيف المهنى الذى يحقق الرضاء والسعادة الاجتماعيتين فى حياة الفرد .

ومع ذلك فإن هذين التعريفين لا يوضحان عملية التوجيه المهنى وطبيعتها وغايتها كما تم توضيحها بعد ذلك بواسطة « س . د . سوبر » سنة ١٩٥٧ بتعريفه للتوجيه المهنى بأنه « التوجيه المهنى عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورته — التى يرجوها لذاته — متكاملة وملائمة لدوره فى عالم العمل . وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة المرجوة فى العالم الواقعى ، وأن يحولها إلى حقيقة واقعة بحيث توفر له السعادة ، وتكفل المنفعة للمجتمع[1] » .

---

1 — Super, D. S. : The psychology of Carers . New york, Harper, 1957 .

أغراض التوجيه المهنى :

١ - مساعدة الفرد على تحقيق أهدافه الاجتماعية من خلال المهنة التى يريدها والتى تتفق مع قدراته وميوله وحاجاته الاجتماعية ، وتدريبه على المهنة التى يختارها لتتحول قدراته الفطرية إلى استعدادات مهنية ، ومتابعته أثناء التدريب وبعد تشغيله لمساعدته على التكيف مع المهنة ليتحقق له إطراد التقدم فى مهنته وفى حياته الاجتماعية .

٢ - استنباط الصفات والخواص الجسمية والعقلية لكل مهنة واختيار الأفراد لمختلف المهن طبقاً لمواصفاتهم الجسمية والعقلية .

٣ - تبصير الأفراد بالقيمة الاجتماعية للمهن المختلفة وبعث الرغبة فى نفوسهم نحو المهن التى تناسبهم ، حتى يتيسر للفرد أن يلعب دوره المهنى المناسب ويحصل على الاستحسان الاجتماعى الذى يبتغيه لنفسه .

٤ - تنويع الحياة اليومية للأفراد بحيث لايستمر نشاط الأفراد فى المجال العلمى فقط ، وإنما ينبغى إستغلال أوقات الفراغ لكى يحصل الفرد على نصيبه فى الرفاهية بجوار قيامه بدوره المهنى .

ومن هنا نجد أن التوجيه يقوم بمساعدة الفرد على التكيف للمواقف الراهنة سواء أكانت شخصية أو اجتماعية أو دراسية أو مهنية . ووضع الخطط الملائمة لمواجهة المواقف المماثلة فى مستقبل حياته ، ومساعدة الفرد على النمو بحيث يصبح قادراً على توجيه نفسه **self direction** وتحقيق ذاته **self realization**

خصائص التوجيه المهنى :

ومن أغراض التوجيه المهنى التى أوضحناها تبدو خصائص التوجيه المهنى كما يلى :

أولا : التوجيه المهنى عملية اجتماعية تهدف إلى مساعدة الفرد على أن ينمى صورته لذاته بشكل متكامل ، بعيداً عن أنواع الصراع أو التعارض

والتفكك ، بمعنى ضرورة ملاءمة تصوره لنفسه مع إستعداداته ودوافعه وميوله وقيمه وأحواله الاجتماعية وما يتصل بها .

ثانياً : تهدف عملية التوجيه المهنى إلى مساعدة الفرد على تنمية وقبول الدور الاجتماعى الذى يقوم به فى عالم العمل وفقاً لإمكاناته المختلفة .

ثالثاً : التوجيه المهنى عملية اجتماعية تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يجرب ويختبر الصورة التى يرجوها لنفسه ولدوره فى عالم العمل من خلال الحياة الواقعية وفى ظروف أكثر ملاءمة .

رابعاً : التوجيه المهنى عملية اجتماعية تهدف فى نهاية الأمر إلى مساعدة الفرد على تحقيق صورته التى يرجوها لنفسه فى ميدان العمل الواقعى ، وبالشكل الذى يؤدى إلى توفير السعادة والمنفعة المزدوجة للفرد وللمجتمع .

المداخل العلمية للتوجيه المهنى :

نشأ المدخل الأول للتوجيه المهنى فى أحضان علم الاجتماع ، ثم تطور هذا المدخل باتجاه علم الاجتماع نحو التطبيق العملى : ومن هنا تطلب الأمر الاستعانة بالاختبارات النفسية للوقوف على القدرات والاستعدادات المهنية ، وبذلك يبدو التوجيه المهنى فى صورة مساعدة الفرد على اختيار المهنة الملائمة له ، غير أنه انتهى فى النهاية إلى اعتبار هدفه يرمى إلى مساعدة الفرد على تحقيق ذاته فى مجال العمل ، وهو الاتجاه الذى انتهى إليه فن رعاية الفرد فى مجال الخدمة الاجتماعية . وبذلك فقد تعددت الاتجاهات فى التوجيـــه المهنى على النحو التالى :

١ — المدخل المباشر فى التوجيه المهنى : Directive Approach

ظهر هذا الاتجاه فى الأفكار الاجتماعية لبعض المهتمين بالتوجيه المهنى مثل « دارلى — بارسونس — وليامسون — وشيندلر » وقد أطلق الثالث على هذا المدخل اسم المدخل الإكلينيكى لاعتماده على الاختبارات الموضوعية والبيانات الواقعية ، إذ يهتم بجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالمهن المتنوعة

من جانب ودراسة الفرد من النواحي العقلية والتحصيلية والشخصية ، ومن حيث قدراته وإستعداداته من جانب آخر . وفي سبيل ذلك يستخدم الموجه الوسائل الموضوعية مثل الاختبارات النفسية المتعلقة بالمهن ، بالإضافة إلى الوسائل الذاتية مثل الملاحظة أو التقدير . ثم يبدأ — بعد ذلك — في تنظيمها وإفتراض الفروض المختلفة المتعلقة بالفرد، ثم يتبع ذلك بعملية المقابلة . وأثناء المقابلة يقدم الموجه للفرد البيانات المهنية التي يراها مفيدة ، ثم يساعده على إختيار المهنة الملائمة له ، أي أن هدف هذا المدخل هو مساعدة الفرد على أن يختار — بشكل ملائم — نوع العمل المناسب له .

ولهذا المدخل ست خطوات أساسية حددها وليامسون [1] كما يلي :

(أ) التحليل : والغرض منه جمع البيانات المهنية والمعلومات الشخصية عن الفرد بحيث تسمح هذه المعلومات بفهم الفرد فهما يسمح بتقديم المساعدة له .

(ب) الاستنتاج : والغرض منه الربط بين البيانات المهنية والمعلومات الشخصية بعد تلخيصها وتنظيمها بحيث يمكن استنتاج نواحي النقص ونواحي التفوق لدى الفرد .

(ح) التشخيص : والغرض من هذه الخطوة هو تحديد شكل وأسباب المشكلة ، كما يعرضها صاحبها .

(د) التنبؤ : والغرض منه التنبؤ عن طريق الحلول المحتملة للمشكلة وتوجيهه إلى الحل الملائم لمشكلته بعد إيضاح مختلف الحلول له وتقويمها ، وتعليل أسباب ملاءمة الحل الذي توصل إليه . ومن الأفضل مناقشة الحل المقترح ودراسة الخطوات الضرورية لتنفيذ هذا الحل وذلك مع الإلتزام بالأسلوب الديمقراطي في عرض الحل وتقبل المعارضة من صاحب المشكلة للحل المقترح في حالة عدم رضائه عنه . . . الخ .

1— Williamson, E. G. : Counselinq Adolescents : Revision of part I of How to Counsel students . N. Y. McGrow-Hill Book Co., 1950 .

(هـ) المقابلة ودراسة الحلول : والغرض منها مقابلة الفرد صاحب المشكلة وتشخيصها له فى محاولة للوصـول إلى حل ، عن طريق محاولة الموجه تنمية مدركات الفـرد صاحب المشكلة لكى يتمكن من فهم نفسه وذلك عن طريق عرض الحقائق المختلفة أمامه بصورة مفهومة .

(و) المتابعة : والغرض منها مساعدة الفرد على تذليل العقبات التى تواجه الحل الذى تم الاتفاق عليه بالنسبة لمشكلته . وعلى أن يستفاد من هذه المتابعة فى تقويم عملية التوجيه .

وواضح من خطوات هذا المدخل إهتمام كل من الموجه والفرد صاحب المشكلة بالمشكلة والحلول المحتملة بالنسبة لها ، بالإضافة إلى أن الموجه يتخذ موقف المتفوق على صاحب المشكلة فيما يتصل بإدراكه لها ولصاحبها وللحلول المقترحة لها . ومن هنا يقوم الموجه فى الخطوة الخامسة من خطوات هذا المدخل بدور أكثر إيجابية من الدور الذى يقوم به صاحب المشكلة . كما أنه يحاول توجيه تفكيره مستخدماً النصح والإرشاد والتفسير والمساعدة فى التفكير . ومن ثم فإن أهم نقد يوجه إلى هذا المدخل فى التوجيه المهنى هو عدم اهتمامه بالعلاقة بين الموجه وصاحب المشكلة ، بالإضافة إلى عدم اهتمامه بأثر تصور الفرد لذاته وللعالم المحيط به فى نشاطه المهنى ، وكذلك عدم إهتمامه بأثر الاتجاهات والمشاعر والنواحى الانفعالية بصورة خاصة فى عملية التوجيه المهنى . . . غير أنه لم يعرف هذا النقص المنهجى إلا عندما بدأت تتبلور أساليب الرعاية الاجتماعية وإتجاهها نحو إلزام صاحب المشكلة — بطريق غير مباشر — بإختيار وتنفيذ الحل الملائم لمشكلته . . . وكذلك فى بعض الأبحاث العامة المتعلقة بالعمل والعمال مثل بحث « روثلز برجر وديكسون »[1] . وكذلك

1— Ro ethlisberger, F. J. and DiKson, w. J. ; Management and the Worker : An account of a Research program conducted by the Western Electric Co. Hawthorn works . chicago-cambridge Mass., H arvard univ . press, 1947 .

بحث رينولدز – وشستر [1] ، تلك البحوث التي أوضحت أهمية الاتجاهات والمشاعر والنواحي الإنفعالية في تكيف العمال والتأثير على إنتاجيتهم ورضائهم أو عدم رضائهم عن هذا العمل أو ذاك .

ولهذا يطلق على هذا المدخل اسم « التوجيه المركز حول الذات [2] » . وهو مدخل يتناول المشكلة العابرة التي ترتبط بمواقف خاصة بحيث إذا تبين للمرشد المهني سيادة النواحي الانفعالية في المشكلة ، فإن عليه أن يستبدل هذا المدخل بآخر مناسب .

المدخل غير المباشر في التوجيه المهني [3].

تأثر المدخل المباشر في التوجيه المهني بالتطور الذي تحقق في ميادين الرعاية الاجتماعية وخاصة في أبحاث [4] (تافت) بالاضافة إلى تقدم العلاج النفسي عن طريق الاستشارات النفسية ، حيث أدى كل ذلك إلى ظهور المدخل غير المباشر في التوجيه المهني ، بمعنى أن الفرد هو الأقدر على إدراك العوامل الديناميكية التي تؤثر في طريقته لإدراك نفسه وللعالم المحيط به ، وأن اتجاهات الفرد لا تتغير ما لم يغير الفرد من نظرته لنفسه وللبيئة المحيط به . بمعنى أن يكون التغير إنفعاليا وعقليا معاً . وذلك بعد اقتناع الموجهين المهنيين بأن للفرد — دون الموجهين — إمكاناته التي تمكنه من أن يغير من إدراكاته ، وأن يعيد تقويم ذاته ، مما يترتب عليه استطاعته القيام باستبدال أساليب سلوكه . وبهذا لا يعتمد صاحب المشكلة على الموجه وإنما يعتمد على إمكاناته الذاتية .

ويكون دور الفرد صاحب المشكلة هنا هو أن يعبر في البداية عن مشاعره

1— Renolds, A. and shester . S. : Job Horizon ; A study of job Satisfaction and labour Mobility .

2 — Counselor Canterd guidance

3 — Non Directive Approach ,

4 — Taft, J. : the Dynamics of Therapy Counseling . Brandon, Vli, Journal of clinical psychology , 1950..

واتجاهاته وخبراته ... وعلى الموجه أن يكون حساساً بالنسبة للرموز أو العلامات التى توضح له الأساليب الحقيقية التى أدت بصاحب المشكلة إلى اللجوء إليه وطلب مساعدته . ثم إتاحة الفرصة للفرد صاحب المشكلة ـ بالوسائل الفنية ـ لكى يغير من سلوكه ليقضى على عجزه وعدم رضائه عن طريق استخدام كل إمكاناته . ويترتب على ذلك أن يقوم صاحب المشكلة بدور أكثر إيجابية عن الدور الذى يقوم به الموجه . ولهذا يسمى هذا المدخل . باسم المدخل الذى يتمركز حول صاحب المشكلة ، بمعنى أن الهدف من هذا المدخل هو تنمية قدرات صاحب المشكلة واستغلاله وتكامله ، بصرف النظر عن حل المشكلة أو عدم حلها . وعليه فإن مهمة الموجة المهنى الأساسية هى تهيئة الجو الذى يتيح لصاحب المشكلة أن يدرك اتجاهاته وقدراته وإمكاناته، وأن يتخذ القرار الذى يتفق مع مصلحته الشخصية فى محيط بيئته الاجتماعية .

فى أهمية المعلومات المهنية :

هذا وعندما يلجأ صاحب المشكلة إلى المرشد المهنى . فإن على هذا الأخير أن يقدم له المعلومات المهنية التى تتصل إتصالا وثيقاً بمشكلته ، ذلك أن هذه المعلومات يمكن أن تحقق الأهداف الآتية :

(ا) كل صاحب مشكلة هو أول من يفكر فى حل أو حلول لها ، وأحيانا بل وفى كثير من الأحيان تتساوى الحلول فى نظره وتقصر معلوماته عن ترجيح حل على آخر . ومن هنا فإن المعلومات التى يقدمها المرشد المهنى لصاحب المشكلة يمكن أن تساعده على اختيار أحد الحلول الممكنة لمشكلته . وفى هذه الحالة يمكن أن تقوم المعلومات بدور له أهميته فى عملية التوجيه المهنى .

(ب) حصول صاحب المشكلة على المعلومات المهنية التى تمكنه من تفضيل حل على آخر ، وتمكنه فى نفس الوقت من تنفيذ الحل الملائم .

1— Client—Centered Guidance .

(ج) وفى أحيان أخرى يتوهم صاحب المشكلة أن مشكلته فى جانب ما ، بينما مشكلته الحقيقية فى جانب آخر . ومن هنا فإن المعلومات المهنية التى يحصل عليها من المرشد المهنى يمكن أن تؤدى به إلى اكتشاف مشكلته الحقيقية . وفى هذه الحالة ينبغى على المرشد المهنى أن يقدم لصاحب المشكلة المعلومات التى يريدها والتى توضح جوانب مشكلته ، وهنا تكون المشكلة هى عجز صاحبها عن إدراكه لنفسه ولرغباته وللدوافع المسيطرة عليه .

الأسس الاجتماعية للتوجيه المهنى :

لاريب أن التوجيه المهنى يرتبط ارتباطاً وثيقاً باحتياجات المجتمع المهنية. ومن هنا فإن الموجه المهنى لايعمل فى فراغ ، وإنما يعمل وأمامه صورة واضحة عن كل مايتصل بالمهن فى المنطقة التى يعيش فيها وهذه الصورة ذات أركان أربعة هى :

١ ـ التكوين المهنى للمجتمع :

وهذا التكوين المهنى يتمثل فى جداول إحصائية تشمل سائر المهن الموجودة فى المجتمع وعدد الملتحقين بكل مهنة ، وشروط الالتحاق بها ومستويات المهارة والأجور وكذلك السلم المهنى من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية .

٢ ـ دينامية الحياة المهنية :

والمقصود من ذلك هو دراسة التطور المهنى ، ذلك الذى يرتبط ارتباطا وثيقا بالتقدم التكنولوجى ، مما يؤدى إلى زيادة الأهمية لمهنة من المهن على حساب مهنة أخرى ، ويترتب على إرتقاء المستوى الاقتصادى والاجتماعى للعاملين فى المهنة الأولى وانخفاض المستوى الاقتصادى والاجتماعى للعاملين فى المهنة الثانية ، بمعنى أن هـــذه التغيرات يمكن أن تكون رأسية أو أفقية وهنا يلعب التدريب المهنى دوره الهـــام فى إعادة تدريب هؤلاء الذين كسدت مهنهم .

٣ — العمالة :

والمقصود بها دراسة حاجة الصناعات المختلفة من الأيدى العاملة ، طبقا لحاجة كل مهنة على حدة ، ومــــدى الزيادة أو النقص ، وهل يمكن للعمال الزائدين فى مهنة من المهن تغطية النقص الموجود فى المهن الأخرى أم لا . وكيفية الاستفادة من توجيه العمال نحو الإنخراط فى سلك المهن التى يبدو فيها النقص واضحا .

٤ — الاهمية الاجتماعية للمهن :

هناك بعض المهن التى ارتبطت ببعض البيئات الإجتماعية ، حيث أضفت هذه البيئات عليها أهمية خاصة ، قد لا يراها من كان من بيئة أخرى . ومن هنا فإن البيانات الخاصة بكل مهنة ينبغى أن تكون فى حوزة المرشد المهنى من حيث نوع وأهمية المهن الموجودة فى البيئة المحلية . وأهم هذه البيانات هى : تاريخ المهنة ، ارتباطها بالبيئة الاجتماعية ، عدد المشتغلين بها ، حاجة البيئة إلى المشتغلين فى هذه المهنة ، واجبات المشتغلين فيها ، مؤهلاتهم ، التدريب المهنى المطلوب لها ومداه والسرعة فى إكتساب المهارات اللازمة لهذه المهنة ، شروط الالتحاق بالمهنة ، ساعات العمل ، انتظام العمل فى المهنة ، التنظيمات العمالية المرتبطة بها ، الأجور وتدرجها ، إصابات العمل فى المهنة ، مدى استمرار العمل فى المهنة سواء فى البيئة أو فى البيئات المجاورة .

الوظيفة الاجتماعية للعمل :

من رأى علم الاجتماع أن الفرد وهو يختار مهنته أو عمله ، إنما يختار أسلوب حياته ، والشاب الذى يختار أن يكون طبيباً أو مهندسا أو مدرسا أو اخصائيا إجتماعيا ، إنما يختار لنفسه صورة من بين الصور التى يمثلها الطبيب أو المهندس أو الاخصائى الاجتماعى . وهو بذلك إنما يحدد الشخص الذى يكونه فى المستقبل وبالإضافة إلى ذلك فإن الفرد الذى يلتحق بعمل ما ، إنما

يقصد إلى معرفة ما إذا كان العمل يتيح له أن يقوم بالدور الذى رسمه لنفسه أم لا ، وما إذا كان هذا الدور الذى يفرضه العمل الذى يقوم به متفقا مع تصوره لذاته أم لا ؟ سواء أكان هذا الاتفاق أصيلا أم ناشئا عن تعديل فى تصور الفرد لذاته نتيجة لخبراته المهنية. وكذلك تؤكد أبحاث الرعاية الاجتماعية أن العمل الذى يحقق لصاحبه الاستحسان الاجتماعى هو العمل المناسب . وأن الفرد الذى يعمل فى عمل لا يحقق له هذا الاستحسان الاجتماعى . فإنه لا يصل إلى مستوى الكفاية الانتاجية المطلوب فى أداء واجبات هذا العمل . وتؤكد — أيضا — نظريات التحليل النفسى أن العمل يقوم بوظيفة إشباع الدوافع الجنسية والعدوانية . بينما فى نظريات المجال يعتبر العمل وسيلة للمحافظة على التوازن بين مختلف الضغوط الواقعة على الفرد ... فإذا انتقلنا إلى نظريات المثير والاستجابة وجدنا العمل وسيلة من وسائل خفض التوتر ... نخلص من هذا إلى أن العمل وسيلة من وسائل التكامل الاجتماعى للفرد .

غير أننا ينبغى أن نحدد الملامح الاجتماعية للعمل وحدوده وأى عمل أفضل من الآخر . وهل يمكن اعتبار العمل الصناعى أكثر أهمية من العمل الزراعى أم التجارى أم العقلى أم الفنى ... ؟ أو من الأفضل — وإنه لكذلك — أن نقول مع « سان سيمون » أن كل عمل « صناعة » والصناعة تعنى العمل فى كافة صوره : العمل اليدوى والعمل العقلى ، العمل الإدارى ، والعمل التنفيذى ، العمل التجارى والعمل الصناعى والعمل الزراعى سواء بسواء ... وكذلك مالك الأرض أو العقار الذى يقوم بإدارته بنفسه يعد صانعا ، وصاحب رأس المال مهما بلغت ثروته إذا قام بإدارة رأسماله بنفسه يعتبر صانعا مثله فى ذلك مثل المؤلف الصغير الذى يؤلف كتابا فى الصناعة . ويعد فى نفس الوقت صانعا ... بينما يرى أن الارستقراطيين والبورجوازيين الذين يعيشون على ريع عقاراتهم ، وأصحاب رءوس الأموال الذين يعيشون على امتصاص دماء الأجراء ... كل هؤلاء غير صناع لكونهم غير منتجين .

والعمل بصوره المختلفة ليس مجرد بذل جهد عقلي أو مادى للتأثير على الأشياء المادية أو غير المادية المحيطة بالفرد للوصول إلى نتيجة ما . ولكنه فى واقع الأمر عبارة عن تفاعل بين الفرد والبيئة الاجتماعية ، حيث يحاول الفرد من خلاله ، أن يحقق الأهداف التى تمكنه من الحصول على الاستحسان الاجتماعى الذى يشبع رغباته وحاجاته ويحيل قيمه ومثله إلى حقائق واقعية ذلك أن التفاعل بين الفرد وبين الوسط الاجتماعى الذى يعيش فيه . إنما يعمل على تنمية وتكامل شخصيته وتحقيق ذاته وإشعاره بقيمته وإنسانيته .

وعلى الجانب الآخر نستطيع أن نتبين خطورة إنعدام العمل فى حياة الفرد من خلال استعراض الفوائد التى تعود على الفرد وعلى المجتمع من العمل وهى :

١ — الإحساس بالطمأنينة والأمان .
٢ — معرفة وضعيته الاجتماعية بين جماعته وفى مجتمعه .
٣ — علاقات اجتماعية تربطه بالمجتمع الذى يعيش فيه .
٤ — الاطمئنان على سريان مستقبله فى مجراه الطبيعى .
٥ — حاجته إلى تجارب وخبرات جديدة لمواجهة مصاعب الحياة .

والعمل مع التوجيه المهنى يوفران للفرد كل هذه الاحتياجات . ومن هنا فإنه فى حالة البطالة لايجد الفرد إشباعا للحاجات الخمس السابقة ، فيفقد ثقته بنفسه ويشعر بالضعة وبالدونية ، بالإضافة إلى تغير قيمه واتجاهاته . الأمر الذى ينعكس على سلوكه نحو أسرته والجماعة التى ينتمى إليها فى شكل اتجاهات عدوانية نحو الآخرين أفراداً وجماعات . ويمكن أن يؤدى هذا الإنعكاس إلى إنزوائه وإنطوائه على نفسه مما يذهب به إلى التخيلات وحياة الأوهام والأمراض . عساه أن يجد مهربا من الضغوط والتوترات الانفعالية الواقعة عليه . وأحيانا يؤدى هذا الانعكاس بالفرد إلى إمتهان الأنماط السلوكية الإجرامية عسى أن تمكنه من إخفاء فشله فى الحياة . وفى أحيان قليلة يمكن أن يأخذ هذا الانعكاس بالفرد إلى القنوط واليأس من الحياة . . . وعليه فإن الفرد الذى يعمل فى عمل

لايحقق له الاستحسان الاجتماعى ينخفض إنتاجه عن إنتاج الآخرين ويصبح أكثر عرضة للإصابات والحوادث ، فضلا عن إثارته المتاعب وعدم تعاونه مع زملائه ورؤسائه . وفى هذا تبدو أهمية التوجيه المهنى فى تزويد مثل هذا الفرد بالمعلومات والبيانات وترشيده عن طريق الاستشارات المهنية .

والخلاصة أن التوجيه المهنى لايختلف عن التوجيه بصورة عامة ، كما أنه لايختلف عن العمليات التى تؤدى إلى التكيف الشخصى. فالفرد عندما يتكيف مع هذا العمل أو ذاك ، إنما يتقبل ذاته بالصورة التى يرسمها هذا العمل بالذات، وبذلك يتحقق له الرضى والسعادة ، وبالتالى تتحقق للمجتمع الفائدة المؤكدة ، أى أن التكيف الشخصى عملية إدراك للذات وتقبل وإنماء لها . وأنه بهذا يكون جزءا من عملية التكيف الاجتماعى ، وقد يكون عاملا من عوامله . والواقع أن العمل على زيادة التكيف المهنى يؤدى إلى زيادة التكيف الاجتماعى .وكثيرا مانجد أن حالات سوء التكيف المهنى تخفى وراءها سوء تكيف اجتماعى ، كما أن حالات سوء التكيف الاجتماعى قد تكون ناشئة عن سوء التكيف المهنى.

ومما سبق يمكن القول أن التوجيه التربوى و التوجيه المهنى متصلان إتصالا وثيقا. إذ فى الغالب مايكون التوجيه التربوى هو الخطوة الأولى للتوجيه المهنى، كما أن التوجيه المهنى فى أغلب الأحيان يتطلب توجيهاً تربوياً . ولعل هذا يذكرنا بارتباط التخطيط التربوى بالتخطيط المهنى الذى تناولناه بالتفصيل فى الفصل السابق من هذا الكتاب .

الفصل الحادي عشر

التشريعات المهنية الدولية

لقد أدى التطور التكنولوجي فى مجال وسائل الاتصال الجمعي إلى تقريب شتى أطراف العالم ببعضها البعض ، إلى حد لم يكن ليتصور منذ مائة سنة مضت ، فقد إزداد الشعور بانه ينبغى لسكان العالم الذين بلغ عددهم ٣ر٥ بليون نسمة [1] سنة ١٩٧٥ ان يعملوا على العيش سوياً ، وأن تقتسموا فيما بينهم المصادر العالمية للثروة. وكذلك الخبرة المهنية والفنية والمعرفة التكنولوجية التى استخدمت فى تطوير بعض المجتمعات والانتقال بها إلى مرحلة متقدمة عن بقية المجتمعات ، بحيث تفيد منها المجتمعات المتخلفة والآخذة فى النمو.

ومما يذكر للقرن العشرين أنه لن يكون القرن الذى وضع فيه الإنسان أقدامه على القمر لأول مرة فحسب ، بل الذى سيكون أشد ذكراً له هو أنه سيكون القرن الذى أقدم فيه المجتمع الإنسانى على التفكير فى أن يجعل من رفاهية الجنس البشرى بأجمعه هدفاً يمكن تحقيقه فى الواقع الاجتماعى .

ولئن أوجبت المبادىء الأساسية للأديان السماوية الثلاثة مساعدة ذوى اليسار للمعوزين ، فإن هذا الشعور العميق بالإنسانية فى صورة المعونة الاختيارية والعطاء الشخصى ، قد تطور إلى فكرة جديدة أوسع . ذلك أن الحكومات قد أخذت نفسها بوجوب تنظيم وإعداد عون متبادل ، ليس فقط لصالح شعوبها ، وإنما لمصلحة العالم الذى تنتشر فيه هذه الشعوب .

وإذا كان ركب الحضارة الحديثة قد أدى إلى جعل الحياة الحديثة تقوم على أساس من الرفاهية والرخاء والمسئولية الاجتماعية لكل الأفراد فى العالم،

١ — دكتور زيدان عبد الباقى : أسس علم السكان . .. مرجع سابق .

فلم يكن الباعث على تدويل التشريع الاجتماعي والاقتصادي في مبدأ الأمر، هو العمل لخير البشرية قاطبة، بل هو لإصلاح حال طبقة العمال فحسب، إذ ترتب على قيام الصناعات الكبرى في القرن التاسع عشر، أنه تجمعت جيوش العمال الذين لامورد لهم سوى أجورهم الضئيلة التي لاتحتمل الاقتطاع منها للادخار، مما عرضهم للعوز إذا أصيبوا بمرض أو إذا ماتعرضوا للتعطل أو للعجز عن العمل، أو إذا مابلغوا سن التقاعد.

ومما تجدر الإشارة اليه أن انجلترا والمانيا كانتا أسبق الدول في التدخل بالتشريع نظرا لتطور الصناعة وانتشار الرأسمالية وظهور عيوب المذهب الحر فيهما أسرع من غيرهما، غير أن أرباب العمل أظهروا تخوفهم من ان تضعهم تلك التشريعات في مركز سيء بالنسبة إلى منافسيهم في الدول الأخرى التي لم تأخذ بالإصلاحات الاجتماعية للعمال، وطالبوا بالعمل على حماية أرباب الأعمال من منافسيهم في الدول الأخرى على تطبيق مبادىء الإصلاح، لأن تخلف أية دولة عن الأخذ بهذه الاصلاحات يشكل عقبة في طريق الدول الراغبة في تحسين حال عمالها. ومن هنا بدأ الازدهار يتهيأ لفكرة التشريعات العمالية الدولية.

المعاهدات الثنائية وتشريعات العمل:

وقد بدأت التشريعات العمالية الدولية في شكل معاهدات ثنائية — بعد فشل دعوة روبرت أوين سنة ١٨١٨ إلى ممثلي دول الحلف القدس La Sainte alliance بتحقيق فكرة التشريع الدولي عمليا — فقد حاول بسمارك سنة ١٨٧١ أن يعقد اتفاقا مع النمسا يتناول إصلاحات إجتماعية عمالية مشتركة. بيد أنه لم يوفق، الأمر الذى دفعه إلى المعارضة الصريحة لفكرة التشريع الدولي والاتجاه إلى تنمية وتطوير التشريع الوطني، أو المعاهدات — أى الاتفاقات — الثنائية، مثل تلك التي عقدت بين فرنسا وبلجيكا سنتي ١٨٨٢ و ١٨٩٧ متضمنة بعض الاجراءات الدولية بشأن صناديق

الادخار ، عندما ظهرت بعض الصعوبات العمليه فى إنتقال مدخرات العمال بين البلدين .

ولعل من أهم المعاهدات الثنائية فى هذا المجال تلك التى عقدت بين إيطاليا وفرنسا سنة ١٩٠٤ والتى كانت تنطوى على :

١ — الاحتياط للطوارىء والتأمين (الادخار ، البطالة ، معاشات التقاعد ، وحوادث العمل ... الخ) .

٢ — تنظيم العمل بالنسبة للنساء والأطفال ، مع السماح بالتفتيش العمالى .

ومنذ سنة ١٩١٥ وحتى يومنا هذا إنتشر أسلوب المعاهدات الثنائية التى هى عبارة عن اتفاق بين دولتين أو أكثر على إنشاء أو تعديل علاقة قانونية بين المتعاقدين . وبالتالى فإن هذه المعاهدات يمكن أن تكون ثنائية أو جماعية أو إتحادية . والهدف منها هو تنظيم أحوال العمال من رعايا الدول الموقعة على المعاهدة وعقد اتفاقات لتبادل الأيدى العاملة تبادلا طبيعياً ، مع توفير كافة الضمانات لهم .

الاتفاقات الاقليمية وتشريعات العمل :

وعن فكرة الاتفاقات الجمعية إنبثقت فكرة الاتفاقات الإقليمية بين الدول المتجاورة التى توجد بينها روابط عصبية وتاريخية ومصالح اقتصادية مشتركة وصلات ثقافية ولغوية . . الخ . هذا و « تعتبر اتفاقات اقليمية ، الهيئات الدائمة التى تضم فى منطقة جغرافية معينة عددا من الدول ، تجمع بينها روابط التجاور ، والمصالح المشتركة ، والتقارب الثقافى واللغوى والتاريخى والروحى ، وتتعاون جميعا على حل ما قد ينشأ من منازعات حلا سلمياً . وعلى حفظ السلم والأمن فى منطقتها وحماية مصالحها وتنمية علاقاتها الاقتصادية والثقافية »(١)

(١) دكتور بطرس غالى : مقال بعنوان « فى تعريف الاتفاقات الإقليمية » المجلة المصرية للقانون الدولى . القاهرة ١٩٥٢

ومن أمثلة الاتفاقات الإقليمية التي عنيت بالتنظيم الاجتماعي والاقتصادي، لا سيما في المجالات العمالية ما يلي :

١ — ميثاق بروكسل الذي عقد في مارس سنة ١٩٤٨ ويطلق عليه ميثاق الاتحاد الغربي . وكان يشمل عند إنشائه إنجلترا وبلجيكا وهولنده ولوكسمبرج . . الخ .

٢ — المجلس الأوروبي ، وتم تشكيله في مايو ١٩٤٩ وكان يشمل عند إنشائه انجلترا وايرلندا وإيطاليا والسويد والنرويج وبلجيكا والدانمارك وفرنسا ولوكسمبرج وهولنده .

٣ — ميثاق الجامعة العربية الذي أبرم في ٢٢ مارس ١٩٤٥ وكان يشمل عند إنشائه سوريا وشرق الأردن والعراق والمملكة العربية السعودية ولبنان ومصر واليمن . . الخ . وقد تضمنت الفقرة الثانية من المادة الثانية من ميثاق الجامعة العربية ، ضرورة التعاون في كثير من المجالات ومن بينها الشئون الاجتماعية التي تتناول من بين ما تتناول الشئون المتصلة بالعمل . وقد عرضنا لجهود الجامعة العربية في مجالات العمل في الفصل قبل السابق .

هيئة العمل الدولية وتشريعات العمل :

لقد سارت فكرة التشريعات الدولية للعمل مع ازدهار الاتفاقات الثنائية والإقليمية للعمل . فقد بدأت محاولات تدويل التشريع الاجتماعي بمحاولة حكومة الاتحاد السويسري عقد مؤتمر دولي للبحث في إصدار قانون دولي للعمل . . ولكن محاولتها لم يتحقق لها النجاح ... ومن جهة أخرى فإن برلمان فرنسا سنة ١٨٨٤ وافق من حيث المبدأ على إقرار مبدأ التنظيم الدولي للعمل ... ومن جهة ثالثة عقد مؤتمر في برلين سنة ١٨٩٠ ضم ممثلي ١٤ دولة ولم يسفر إلا عن إبداء بعض الرغبات دون الوصول إلى نتائج عملية[١]

---

(١) د . محمد حلمي مراد : قانون العمل ، القاهرة ١٩٥٠ صفحة ٥٢

وبمقتضى إنشاء الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال[1] بمدينة بال بسويسرا سنة ١٩٠٠ أخذت فكرة التشريع الدولى للعمل تلقى قبولا من أطراف كثيرة، بعد أن استحال الاتفاق على تشريعات دولية شاملة . ومن ثم فقد وجهت الحكومة السويسرية الدعوة سنة ١٩٠٥ إلى كل دول أوروبا - باستثناء تركيا وروسيا - لعقد مؤتمر دولى فى برن، ولكنه لم يلق قبولا إلا من ثلاث دول .

وقد عقد مؤتمر آخر فى برن سنة ١٩١٣ قام بتحضير مشروعى إتفاقيتين : أولاهما تحرم تشغيل الأحداث ليلا ، والثانية تحدد عشر ساعات يوميا لتشغيل النساء والمراهقين . وكان من المنتظر التصديق عليهما فى مؤتمر يعقد فى برن سنة ١٩١٤ غير أن قيام الحرب العالمية الأولى حال دون ذلك .

وبقيام الحرب العالمية الأولى أبدى الاتحاد الأمريكى للعمل رغبة فى أن تجتمع الأمم التى ستشترك فى مؤتمر السلام المقبل ، للعمل على تحقيق حماية دولية للعمال - كما ردد الاتحاد العام الفرنسى للعمال . نفس الرغبة سنة ١٩١٥ ثم إنعقد مؤتمر نقابى من الدول المتحالفة فى ليدز سنة ١٩٧٦ ضم مندوبين من فرنسا وانجلترا وإيطاليا وبلجيكا ، وأصدر رغبة مضمونها : ضمان حد أدنى من الحقوق الأدبية والمادية للطبقة العاملة . وتلقفت المؤتمرات النقابية - التى عقدت بعد ذلك - هذه الفكرة وراحت تدعو لها طوال سنوات الحرب . ومن جهة أخرى شكل المؤتمر الاشتراكى العالى الذى عقد فى فبراير سنة ١٩١٨ لجنة من ثلاثة أعضاء عن فرنسا وانجلترا وبلجيكا لتنوب عن العمال الاشتراكيين فى مؤتمر السلام الذى عقد غداة الهدنة فى نوفمبر ١٩١٨ حيث عين المؤتمر التمهيدى الذى عقد فى ٢٥ يناير سنة ١٩١٩ لجنة للدراسة ، وكانت تتكون من ١٤ عضوا قدمت للمؤتمر مشروعا فى أبريل ١٩١٩ تم ضمه للجزء الثالث عشر من معاهدة فرساى فى المواد من ٣٨٨ إلى ٤٢٧ وهو الجزء التشريعى الذى يعتبر بحق أول تشريع دولى

1 — « L' association internationale pour la protection légale des travailleurs » .

للعمل . وقد ساعد على الاتفاق عليه قيام الثورة البلشفية سنة ١٩١٧ وخوف الدول المشتركة فى المؤتمر من أن التوانى فى إصلاح حال الطبقة العاملة قد يمهد السبيل لامتداد تلك الحركة الثورية إلى بقية الدول الأوروبية .

وقد قدم المؤتمر لهذه المواد بديباجة Preamble مقررة بصفة قاطعة مبدأ العالمية universal حيث قال « بما أن عصبة الأمم تهدف إلى إقرار السلام العالمى ، وبما أن هذا السلام لا يمكن أن يكون وطيدا بالنسبة لعدد كبير من الأشخاص يعانون ضروبا شتى من المظالم والحرمان ، بما يترتب عليه من تهديد السلام . وبما أن عدم إتباع أية أمة لنظام إنسانى للعمل، يعتبر عقبة فى طريق باقى الأمم لتحسين حال العمال داخل بلادها .. فإن الدول المتعاقدة تقرر مدفوعة بشعور العدالة الانسانية والرغبة فى تحقيق سلم دائم ما يلى ... وسردت المواد من ٣٨٧ إلى ٤٢٧ من معاهدة فرساى لسلام .

وبالإضافة إلى ذلك فإن المؤتمرين من أجل إبرام الصلح سنة ١٩١٩ طالبوا بضرورة العمل على تحسين حال العمال فى جميع أنحاء العالم ، وإحاطتهم بما يضمن سعادتهم ورفاهيتهم . وتحقيقا لهذا الغرض نص فى عهد (ميثاق) عصبة الأمم (مادة ١٣) على تعهد الدول الأعضاء فى العصبة بأن تجعل حالة العمل فى بلادها وفى البلاد التى تربطها بها علاقات تجارية أو صناعية ، للرجال والنساء والأطفال ، مطابقة للعدل والإنسانية ، وإن تعمل على بقائها كذلك ، وأن تنشىء من أجل ذلك الهيئات الدولية الضرورية [١] .

وقد تضمنت معاهدة فرساى أيضاً بعد هذه الديباجة وهذه المواد نصوصاً بإنشاء « هيئة العمل الدولية » جاءت فى ٤١ مادة لبيان نظامها الأساسى الذى يطلق عليه دستور هيئة العمل الدولية .

---

(١) دكتور محمود سامى جنينة : القانون الدولى العام . القاهرة ١٩٣٨ صفحة ٤٤٥

وقد أنشأ المؤتمر — تنفيذا المواد السابقة — هيئة العمل الدولية ووضع المواثيق الخاصة بها ضمن معاهدات الصلح. وبهذه النصوص إرتبطت هيئة العمل بعصبة الأمم من عدة وجوه هي :

١ — يجب على هيئة العمل الدولية أن تعين فى المجال الاجتماعى الوسيلة الفنية التى تعين العصبة على بلوغ هدفها . وهو حفظ السلم العالمى الدائم (ديباجة الجزء الثالث عشر من معاهدة فرساى) .

٢ — يجب أن يكون كل عضو فى عصبة الأمم عضواً فى هيئة العمل الدولية (مادة ٣٨٧ من معاهدة فرساى) .

٣ — يكون مكتب العمل الدولى جزءاً من مجموع الهيئات الداخلة فى العصبة (مادة ٣٩٢ من المعاهدة) .

٤ — لمجلس العصبة أن يفصل فى المنازعات التى قـــد تنشأ بسبب تعيين الدولة ذات الأهمية الصناعية الكبرى .

٥ — على سكرتارية العصبة أن تقدم معونتها لمدير المكتب الدولى للعمل (مادة ٣٩٨) وتدفع له نفقات الهيئة من الموازنة العامة لعصبة الأمم ، ويصبح المدير مسئولا أمام السكرتارية عما يتناوله من اعتمادات (مادة ٣٩٩) .

يتمتع موظفو مكتب العمل الدولى بالحصانات immunities المقررة لموظفى عصبة الأمم .

لمجلس العصبة أن يطلب الرأى الاستشارى من محكمة العدل الدولية الدائمة(١) فيما يرى من المسائل التى تدخل فى اختصاص هيئة العمل الدولية . وهذه المحكمة أنشئت طبقاً لنص المادة ١٤ من عهد عصبة الأمم كهيئة مستقلة تعمل داخل العصبة .

---

1 — la Cour Permanente de justic internationale ·

إنهيار عصبة الأمم وبقاء هيئة العمل الدولية :

لقد كانت هيئة العمل الدولية عند قيامها جزءا من هيئات عصبة الأمم ، غير أنها كانت تتمتع منذ البداية بنوع من الاستقلال Autonomy حيث كان لها طبقاً لنص المادة ٤٢٢ من معاهدة فرساى أن تعدل دستورها دون الرجوع إلى العصبة ، التى ليس لها من الناحية الإدارية أية سلطة بالنسبة للهيئات المكونة لهيئة العمل ، وبصفة خاصة مكتب العمل الدولى I. L. O.

فقد كان مجلس إدارة الهيئة يقوم بتعيين مدير مكتب العمل الدولى ، كما كانت عضوية الهيئة مستقلة إلى حد كبير عن عضوية العصبة حيث لم تكن عضوية الهيئة مقصورة على الدول التى ليست أعضاء فى عصبة الأمم (المادة رقم ٣٨٧) . وبالإضافة إلى ذلك كانت سلطة العصبة فى شئون الموازنة مخففة . . . وأعطت الهيئة أيضاً للمواد من ٣٨٧ إلى ٤٢٧ من معاهدة فرساى أرقاما جديدة بوصفها دستوراً لهيئة العمل الدولية . وبهذا الاستقلال أمكن لهيئة العمل الدولية أن تلقى مصيراً مغايرا عن مصير عصبة الأمم ، حيث دخلت تلك العصبة إلى التاريخ بقيام الحرب العالمية الثانية سنة ١٩٣٩ .

ومن ثم اضطرت هيئة العمل الدولية غداة الحرب العالمية الثانية إلى التضييق من نشاطها ، بل ونقل مكاتبها من جنيف إلى مونتريال بكندا سنة ١٩٤٠ وفى دورة إنعقاد مؤتمر الهيئة السادس والعشرين فى ١٠ مايو ١٩٤٤ بمدينة مونتريال ، أعادت الهيئة الإعلان عن أغراضها ومبادئها . ويعرف هـــذا الاعلان بميثاق فيلادلفيا Character Philadelphia Declaration

هيئة الأمم المتحدة وهيئة العمل الدولية :

وفى مؤتمر الأمم المتحدة الذى عقد — من ٢٥ ابريل إلى ٢٦ يونيو ١٩٤٥ — بمدينة سان فرانسسكو لوضع ميثاق الأمم المتحدة اقترحت انجلترا أن يكون لهيئة العمل الدولية وضعا خاصا فى ارتباطها بهيئة الأمم المتحدة . ولكن اقتراحها لم يلق قبولا من الدول التى لم تكن أعضاء فى هيئة العمل الدولية .

واكتفى المؤتمر باعتبار هيئة العمل الدولية بمثابة وكالة من الوكالات المتخصصة التي يجوز وصلها بالأمم المتحدة .وقد تضمن الميثاق نصوصاً جديدة تحدد مدى علاقة منظمة الأمم المتحدة بهذه الوكالة المتخصصة .

وقد إقتضى هذا الوضع الجديد تعديلا في دستور هيئة العمل الدولية . وقد أجرى هذا التعديل في دورتي إنعقاد مؤتمر العمل الدولي في باريس سنة ١٩٤٥ وفي مدينة مونتريال سنة ١٩٤٦ ضرورة تعديل المادتين ١٢ ، ١٣ من دستور الهيئة ، بما يسمح بأن تتعاون الهيئة مع المنظمات والهيئات الدولية التي يكون أعضاؤها دولا أو حكومات ، والتي تعمل في نفس الحقل الذي تمارس هيئة العمل الدولية نشاطها فيه ، أو التي يعهد إليها بتنسيق أعمال متصلة بنشاط الهيئة. وكذلك تجيز التعديلات للهيئة أن تتداول الرأي عند الحاجة مع الهيئات الدولية غير الحكومية بما فيها الهيئات الدولية لأصحاب الأعمال وللعمال والزراع التعاونيين (فقرة ٣ من المادة ١٢) . أما التعديل في المادة ١٣ فإنه يخول لهيئة العمل الدولية ، أن ترتبط مع الأمم المتحدة بالاتفاقات التي تراها مناسبة بصدد الشئون المالية والموازنة .

وبناء على ذلك تم وصل هيئة العمل الدولية بهيئة الأمم المتحدة بموجب الاتفاق الذي وقعه رئيس مجلس إدارة الهيئة مع رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي بمدينة نيويورك في مايو ١٩٤٦ وأقره مؤتمر العمل الدولي في اكتوبر ١٩٤٦ ووافقت عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٤ ديسمبر ١٩٤٦

عضوية هيئة العمل الدولية :

تتصل هيئة العمل الدولية بهيئة الأمم المتحدة على النحو السالف الذكر ، مع ملاحظة أن هذا الوصل Attachment لايعني الإندماج Amalgamation باعتبار الوكالات المتخصصة تقع خارج نطاق الفروع المكونة لنظام الأمم المتحدة .

هذا وتتكون العضوية من دول ، فالهيئة تبدو في صورة اتحاد تعاهدي .

وإذا كانت معاهدة فرساى قد ربطت بين عضوية الهيئة وعضوية العصبة، فإن ميثاق الأمم المتحدة نص على أن تتكون عضوية هيئة العمل الدولية من :

١ — جميع الدول الأعضاء فى الهيئة فى أول نوفمبر ١٩٤٥ .

٢ — أعضاء هيئة الأمم المتحدة ، ويكفى بالنسبة لهم أن يبلغوا مكتب العمل الدولى قبولهم الالتزامات الواردة فى دستور هيئة العمل الدولية. ومعنى ذلك أن دخول الدول فى عضوية الهيئة يكون بقوة القانون De Plien droit ولكنه معلق على طلب الدولة الراغبة فى العضوية .

٣ — الدول الأخرى التى يقرر مؤتمر هيئة العمل قبولها بأغلبية ثلثى المندوبين الحاضرين ، على أن يكون من بينهم ثلثا المندوبين من بين المندوبين الحكوميين الحاضرين .

ومما تجدر الإشارة إليه أنه إذا كانت عضوية هيئة العمل الدولية مقصورة على الدول ، إلا أن هذه الدول لا تمثل فى الهيئة بمندوبين حكوميين فقط ، بل تمثل تمثيلا ثلاثياً بمندوبين عن كل من الحكومات ، والعمال ، وأصحاب الأعمال ، حتى تكون الهيئة معبرة عن كافة المصالح المتعلقة بشئون العمل .

هذا وللدولة العضو الحق فى الانسحاب من عضوية الهيئة، بشرط ألا يتحقق ذلك إلا بعد سنتين من طلبها الانسحاب ووفائها بالتزاماتها قبل الهيئة .

تشكيلات هيئة العمل الدولية :

تتشكل هيئة العمل الدولية من ثلاث تشكيلات رئيسية هى :

١ — مؤتمر العمل الدولى :

ويتكون من ممثلى الدول الأعضاء فى الهيئة ، فمن حق كل دولة أن تعين أربعة ممثلين لها: اثنين يمثلان الحكومة، وواحد يمثل أرباب الأعمال، وآخر يمثل العمال فى الدولة العضو .

والحكمة من هذا التمثيل أنه :

(ا) يمكن إيجاد التعاون بين السلطات الحكومية والهيئات الحرفية فى تنظيم شئون العمل .

(ب) يمكن أن يتحقق التوازن بين المصالح العامة للدولة . وبين المصالح الخاصة لأوساط العمل ، وبتمثيل الحكومة بمندوبين حكوميين يمكن الدول أن توفق بين طائفتى العمال وأرباب الأعمال .

٣ ـ مكتب العمل الدولى [1] :

ويشمل مدير المكتب — ويعينه مجلس إدارة الهيئة — وهو المسئول أمام المجلس عن حسن سير العمل بالمكتب ، وعن تنفيذ مايكلف به من أعمال . كما يشمل موظفى المكتب — ويعينهم المدير — وهؤلاء يتمتعون بالحصانات الدبلوماسية التى كفلتها لهم معاهدة فرساى . وطبقاً للمادة التاسعة من الدستور المعدل فى سنة ١٩٤٦ تعتبر وظائف المدير العام وموظفى المكتب ذات صفة دولية فى أثناء أدائهم لواجبات أعمالم . وليس لهم أن يتلقوا تعليمات من أية حكومة أو من أية سلطة أخرى غير هيئة العمل الدولية ، وعليهم الإمتناع عن كل عمل لايتوامم مع اعتبارهم موظفين دوليين . وذلك مع إلتزام كل عضو فى هيئة العمل الدولية باحترام هذه الصفة لمدير ولموظفى المكتب .

اختصاصات مكتب العمل الدولى :

يختص مكتب العمل الدولى ـ ومقره فى جنيف ـ بما يلى :

(ا) جمع ونشر مختلف المعلومات المتعلقة بحالة العمل ونظام العمل ، ويجرى التحقيقات التى يأمر بها المؤتمر .

(ب) القيام بحلقة اتصال بين الحكومات وأوساط العمل ، ويساعد الدول فى إعداد التشريع الاجتماعى وفى تحسين نظامها الإدارى .

---

1 — la Conference Internationale de travail .

(ج) الاشتراك فى الإشراف على تطبيق الاتفاقيات الدولية للعمل، بحيث يتسلم التقارير الخاصة بتنفيذ الاتفاقيات ، ومطالب المنظمات المهنية أو شكاوى الدول .

(د) تحضير أعمال المؤتمر من الناحية الفنية وإعداد ما يلزمه من وثائق .

(ه) العمل على إدارة مالية الهيئة فى حدود الموازنة ، بحيث يدفع نفقات المكتب وتكاليف دورات إنعقاد المؤتمر ومجلس الإدارة .

وللمكتب أن يستعين باللجان الاستشارية من المتخصصين من غير العاملين فيه ، وقد يؤخذ برأى هـــذه اللجان عن طريق المراسلة فى بعض الأحيان . وفى حالات أخرى يدعون للإجتماع .

هذا ويقوم المكتب الدولى للعمل بإصدار نشرات دورية وموسمية عن المسائل التى تدخل فى اختصاصاته .

مجلس إدارة مكتب العمل الدولى :

يتكون مجلس إدارة المكتب طبقاً لآخر التعديلات التى أقرها المؤتمر الدولى لهيئة العمل فى دورته السادسة والثلاثين فى ٤ يونيو ١٩٥٣ بتعديل نص المادة السابقة من دستور هيئة العمل الدولية ، بحيث يتألف مجلس إدارة مكتب العمل الدولى من أربعين عضواً ، بدلا من ٣٢ على النحو التالى :

٢٠ عضواً يمثلون الحكومات .

١٠ أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال .

١٠ أعضاء يمثلون العمال .

وقد أقر المؤتمر فى دورته التى عقدت فى يونيو ١٩٥٤ هذا التعديل ، وقد تم تحديد الدول الدائمة العضوية وإنتخاب الدول التى يجرى اختيارها بالانتخاب وبذلك أصبح أعضاء مجلس الإدارة سنة ١٩٥٤ على النحو التالى :

(ا) أعضاء دائمون وهم : حكومات الولايات المتحدة والاتحاد السوفيتى والمملكة المتحدة وكندا والمانيا الغربية واليابان وإيطاليا والصين والهند .

(ب) أعضاء مؤقتون وهم : حكومات مصر وبورما وتركيا والنرويج وهولنده واستراليا وكولومبيا والارجنتين وكوبا وأوروجواى .

(ج) عشرة أشخاص يمثلون أرباب العمل .

(د) عشرة أشخاص يمثلون العمال .

هذا ومما تجدر الإشارة إليه أن الأعضاء المؤقتين يتم انتخابهم كل ثلاث سنوات من بين أعضاء هيئة العمل الدولية غير الدائمين . أما بالنسبة لممثلى أرباب الأعمال والعمال فإن اختيارهم يتم بواسطة طوائفهم فى حرية تامة ، ولا يلزم أن يكون اختيارهم بواسطة المنظمات الأكثر تمثيلا ، كما لا يشترط اختيارهم من بين المندوبين بالمؤتمر ، فلا أهمية إذا كانوا يتبعون أولا يتبعون للمنظمة المهنية التى تملك إنابة المندوب . فاذا كان لكل من طائفتى أرباب العمال أن تعين مندوبها بحرية ، فإن تمثيل هاتين الطائفتين بمجلس الإدارة يجب أن يكون دولياً ، نظرا لطبيعة ما يباشره المجلس من اختصاصات .

هذا والحكمة من تخصيص الدول الصناعية الكبرى بمقاعد دائمة تمثل ربع الأصوات ، تبدو فى العمل على حماية الدول الكبرى ضد خطر القرارات الضارة التى يمكن إصدارها بتصويت دول قد لا تتأثر مصالحها بمثل هذه القرارات.

وبعد إجراء هذه الانتخابات بين ممثلى الدول المؤقتة وترشيحات أرباب الأعمال والعمال يقوم المجلس باختيار رئيسه ونائبين للرئيس وبشرط أن يكون من بين الثلاثة ممثل حكومى وممثلان للعمال وأرباب الأعمال . ويضع المجلس لائحته الداخلية ، ويجتمع فى الأوقات التى يحددها لنفسه . ويعقد اجتماعا خاصا إذا طلب منه ذلك ستة عشر عضوا من أعضائه .

مقاصد ومبادىء هيئة العمل الدولى :

يعمد واضعوا المواثيق الدولية عادة إلى تصنيف الأفكار التى يدور حولها التنظيم الدولى ، بحيث توزع هذه الأفكار بين :

(ا) الديباجة : وهى التى تكشف عن الأغراض المشتركة للدول المتعاقدة ،

والمثل العليا التى عملت هذه الدول بوحيها ، واتخذتها قاعدة لتوحيد كلمتها وضم جهودها وتوحيدها لتحقيق غاياتها المشتركة . فقد نصت ديباجة المواد من ٣٨٧ إلى ٤٢٧ من عهد العصبة فى فقرتها الأولى على « بما أن عصبة الأمم تهدف إلى إقرار السلم العالمى الدائم ، وهو مالا يمكن قبوله إلا على أساس من العدالة الاجتماعية .. »(١) فإن الأساس الجوهرى للفكرة التى يرتكز عليها التشريع الدولى للعمل هنا تبـــدو فى نقطة الإلتقاء الأساسية بين السلام والعدالة الإجتماعية . والجديد فى هذه الفكرة أيضا هو الارتباط الوثيق بين الحرب وعدم المساواة فى الظروف الاجتماعية .

ومن هنا كانت العدالة الاجتماعية والرفاهية الوطنية والتضامن الدولى والسلم العالمى حلقات من سلسلة أراد أولو العزم أن يطوقوا بها العالم ... وتنطوى الفقرة الأخيرة من الديباجة على أن هناك من ظروف العمل مايتضمن لعدد كبير من الأشخاص ضروبا شتى من المظالم والحرمان ، مما يولد سخطا يعرض السلم والوئام العالميين للخطر(٢) . وذلك مع الإشارة إلى الشعور بالتضامن الإنسانى الدولى فى ظروف العمل ، حيث بدأ هذا الشعور واضحا فيما نصت عليه الديباجة من عدم إتباع أية أمة لنظام إنسانى للعمل يعتبر عقبة أمام جهود الأمم الأخرى . ومن ثم يجب تحقيق الظروف الإنسانية فى كل مكان . وفى وقت واحد .

(ب) أما المقاصد فإن الهدف منها تصوير تلك الغايات المشتركة التى تجيش فى الصدور والتى من أجلها نبت التفكير فى تنظيم دولى معين . فهى من الميثاق

---

1 — Attendu qu'une paix universelle et druables ne peut être Fondée que sur la base de la justice sociale .

2 — Il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes L' injustice, la misère et les privations , Ce qui engendre un tel mècontentement que la paix et L'harm-onie nniverselle sont mises en danger

محله وسببه وهى تنبىء عن أهداف إستهدفها واضعوه فلم يبلغوها فرادى ، ولكنهم قد خلصت نياتهم وصح عزمهم على الاتفاق فيما بينهم ليبلغوها مجتمعين.

(ج) أما المبادىء فهى بيان السبل لإدراك هذه الغايات والمقاصد ، وإستظهار ما يقع على الأعضاء من فروض وواجبات ، ورسم الخطط والمسالك التى ينبغى عليهم إتخاذها فى مجال الحياة الدولية[1] .

وبالنسبة للمبادىء والمقاصد فى آخر صورة لها كما تضمنها إعلان فيلادلفيا تشتمل على خمسة بنود ، يتناول البند الأول منها أربعة مبادىء عن الفلسفة الاجتماعية Sociele philosphie ويتناول البند الثانى خمسة مبادىء عامة اقتصادية واجتماعية . ويتناول البند الثالث عشر ، مبادىء توجيهية Directeurs يجب أن تراعى من جانب التشريع الاجتماعى الوضعى . ويؤكد البند الرابع الارتباط المتبادل l' interdependance بين مشكلات الاقتصاد الاجتماعى والقوانين الاقتصادية ، ويتناول البند الخامس نطاق التطبيق للمبادىء التى تضمنها الإعلان على النحو التالى :

البند الاول :

ونصه « يكرر المؤتمر تأييده للمبادىء الأساسية التى روعيت فى إنشاء الهيئة وبصفة خاصه ما يأتى .

١ — ليس العمل سلعة .

٢ — حرية التعبير عن الرأى وتكوين الجمعيات شرط لاغنى عنه .

٣ — الفاقة أينما وجدت خطر يهدد رفاهية الناس .

٤ — مكافحة الفقر واجب لايجوز التهاون فيه ، ويجب أن تساهم فيه كل أمة على حدتها .

---

(١) راجع فى هذا تقريرا للأستاذ الدكتور عبد الحميد بدوى عن أعمال مؤتمر الأمم المتحدة للتنظيم الدولى ، المنعقد فى سان فرانسيسكو .

كما تساهم فيه الدول بمجهود جماعى مستمر ومنسق يشترك فيه على قدم المساواة ممثلو العمال وأصحاب الأعمال والحكومات بمناقشات حرة وقرارات ديمقراطية ، الغرض منها العمل على تحقيق الخير المشترك .

البند الثانى :

ونصه « لما كان المؤتمر مقتنعا بما دلت عليه التجربة من صحة التصريح الذى يتضمنه دستور هيئة العمل الدولية . والذى مؤداه أن السلام العالمى الدائم لا يمكن أن يقوم إلا على أساس من العدل الاجتماعى، لذلك فهو يؤكد:

(ا) لكل إنسان أيا كان عنصره أو جنسه أو إعتقاده ... الحق فى السعى وراء رقيه المادى والمعنوى ، دون المساس بحريته أو بكرامته أو أمنه الاقتصادى أو حقه فى تكافؤ الفرص .

(ب) تحقيق الشروط التى تؤدى إلى بلوغ هذه الغاية يجب أن يكون هدف كل سياسة وطنية أو دولية .

(ح) جميع برامج العمل والإجراءات الوطنية والدولية . لا سيما ما كان منها ذا صفة اقتصادية أو مالية ، يجب النظر إليها من هذه الناحية ، واعتماد ما كان منها كفيلا بتحقيق الهدف الأساسى .

(د) يتعين على هيئة العمل الدولية أن تبحث على ضوء الهدف الأساسى جميع برامج العمل والتدابير الاقتصادية والمالية .

(هـ) يكون لهيئة العمل الدولية أن تقوم بأداء الواجبات الملقاة على عاتقها، وبعد مراعاتها لجميع العوامل الاقتصادية والمالية المتعلقة بكل موضوع ، الحق فى أن تضمن قراراتها وتوصياتها ماتراه مناسبا من الأحكام .

البند الثالث :

ونصه « يعترف المؤتمر بأن من واجب هيئة العمل الدولية أن تسعى لدى مختلف الدول لوضع برنامج يكفل تحقيق المسائل التالية .

(ا) توفير العمل لرفع مستوى المعيشة .

(ب) إستخدام العمال فى أعمال يستطيعون فيها إظهار أقصى كفاءاتهم ومعلوماتهم والاشتراك على أحسن وجه فى تحقيق الرخاء العام .

(حـ) توفير مراكز التدريب وتيسير إنتقال العمال من عمل إلى آخر ، بما فى ذلك هجرتهم للعمل أو للإقامة . وهذا كله كوسيلة لضمان تحقيق الأغراض المذكورة آنفا .

(د) تمكين جميع العمال من الاشتراك إشتراكا عادلا فى جنى ثمار كل تقدم فيما يتعلق بالأجور والكسب ومدة العمل وباقى شروطه . وضمان حد أدنى للأجور لكل من يؤدى عملا ، ويكون فى حاجة إلى مثل تلك الحماية .

(هـ) الاعتراف بحق المفاوضة الجماعية وتعاون أصحاب الأعمال مع العمال فى سبيل تحسين نظام الانتاج تحسينا مستمرا . وإشتراك العمال وأصحاب العمل فى إيجاد سياسة إجتماعية واقتصادية والعمل على تنفيذها .

(و) تعميم نظام الأمن الاجتماعى : Social Security — وهو تعبير أوسع من تعبير التأمين الاجتماعى Social assurnce بحيث يحصل كل ذى حاجة على هذا النوع من الحماية على الدخل الذى لاغنى له عنه، وعلى العلاج الطبى الكامل.

(ز) المحافظة على حياة العمال وصحتهم فى جميع الأعمال التى يقومون بها .

(ح) حماية الطفولة والأمومة .

(ط) توفير مايلزم من وسائل التغذية والمسكن والترويح re - Creation والثقافة

(ى) ضمان تكافؤ الفرص فيما يتعلق بالتعليم والتدريب المهنى Vocational training

البند الرابع :

ونصه « لما كان المؤتمر على ثقة من أن التوسع فى موارد الإنتاج العالمية ، وهو التوسع الذى يتطلبه تحقيق الأغراض المبينة فى هذا الإعلان ، يمكن

الوصول إليه عن طريق عمل مثمر فى الميدان الدولى والوطنى ، وعلى الأخص إتخاذ الإجراءات التى من شأنها زيادة الإنتاج والاستهلاك ، ومنع التقلبات الخطيرة ، وتحقيق التقدم الاقتصادى والاجتماعى فى المناطق التى تفتقر إلى ذلك ، والعمل على زيادة إستقرار الأسعار العالمية للمواد الخام والمواد الغذائية ، والإرتفاع بالتجارة الدولية إلى مستوى أكثر ثباتا » .

وإذا كانت هذه المسائل لا تدخل فى الاختصاص المباشر لهيئة العمل الدولية ، فإنها لا يمكن أن تغض الطرف عنها ، ومن ثم تعمل على مؤازرة الهيئات التى تختص بها للمساهمة فى تهيئة الفرصة لتوجيه عناية هذه الهيئات إلى الظواهر الاجتماعية والإنسانية التى تنجم عن المشكلات الاقتصادية ، فلم يعد الرجل الاقتصادى سيدا لا ينازع(1) .

البند الخامس :

ونصه « يؤكد المؤتمر أن المبادىء المشار إليها فى هذا الإعلان واجبة التطبيق بأكملها على جميع شعوب العالم ، وإن وجب عند تطبيقها مراعاة ما بلغته كل أمة من التقدم الاجتماعى والاقتصادى ، فإن تطبيق المبادىء المذكورة تدريجيا على الشعوب التى مازالت تابعة لغيرها . وكذلك تطبيقها على الشعوب التى وصلت إلى مرحلة حكم نفسها بنفسها أمر يعنى مجموع العالم المتمدين :

تلك هى البنود الخمسة التى وردت فى إعلان فيلادلفيا ، وهى فى مجموعها تسجل تقدما لا ينازع بالنسبة للتشريعات الدولية الأولى للعمل التى وردت فى المواد ٣٨٧ إلى ٤٢٧ من عهد عصبة الأمم . بيد أن إعلان هذه المبادىء لم يحل بين البعض وبين التشكيك فيها . فقد وصفها هذا البعض بأنها عبارات جوفاء لا تعدو الإعراب عن أمانى خلابة للشعوب .

غير أن كل ميثاق يتضمن بعض المبادىء الفلسفية الاجتماعية التى تكون بمثابة قوة نفسية دافعة ، وهذه البنود فى مجموعها شأنها شأن الدستور الأول

1 — L'homo — économicus ne Peut étre le maitre inconteste.

لهيئة العمل الدولية (البنود من ٣٧٨ إلى ٤٢٧) لاتستهدف إلا مقصدا واحدا وهو « العدالة الاجتماعية » .

ومما تجدر الإشارة إليه أن هذه البنود الخمسة تشتمل على مبادىء أكثر إيجابية من سابقتها. كما أنها توسعت فى المسائل الاجتماعية إلى حد إستيعاب نتائجها الاقتصادية، ومن ثم فقد إمتد اختصاص هيئة العمل الدولية ليشمل أيضا — بصورة غير مباشرة — هذه النتائج الاقتصادية ، متجاوبا مع دواعى الفلسفة الاجتماعية الحديثة ، وذلك بالتعاون مع سائر الهيئات التى يعهد إليها بتغيير المناطق المخربة فى العالم .

أعمال هيئة العمل الدولية :

تقوم الهيئة بنوعين من العمل هما :

١ — الأعمال الفنية .

بإعتبار الهيئة المصب الرئيس لكل بيانات وتشريعات ومشكلات العمل الرسمية وغير الرسمية . فإن مكتب العمل الدولى يتولى إصدار بعض المجلات الموسمية والسنوية مثل :

(ا) مجلة العمل الدولية . La revue internationale de travail

(ب) الأخبار الاجتماعية Les informations Sociale

(ج) الحولية السنوية l' année Sociale

ويصدر أيضا بعض النشرات المتخصصة مثل :

(د) المجموعة التشريعية la Serie lgiéslative

(هـ) مجموعة أحكام القضاء الخاصة بقانون العمل(١) .

(و) نشرة الأمن الصناعى(٢) .

(ز) والدليل السنوى لإحصاءات العمل(٣) .

1 — le Recueil international de jurisprudence du travail .
2 — La Chronique de la Sécurité industrielle .
3 — L'annuarie de Statistique du travail .

(ح) والنشرة الرسمية لمكتب العمل الدولى le Bulletin Officiel

وذلك بالإضافة إلى محاضر جلسات مجلس الإدارة ووثائق مؤتمر العمل الدولى ، وهى تتناول التقارير التحضيرية وتقرير مدير مكتب العمل وبيان أعمال المؤتمر . وكذلك تقديم المعونة الفنية إلى مختلف الحكومات فى شتى ميادين العمل والصناعة . وهى تقدم فى صورة وسائل لدراسة الأحوال والظروف الخاصة بكل دولة . وتقديم التوصيات وإيفاد خبراء لمعالجة مشاكل معينة فى الدولة التى تطلب المعونة . وإيجاد مراكز للعرض والتدريب وعقد حلقات الدراسة الإقليمية ، وإنشاء معاهد للتدريب ، وإيفاد بعثات للخارج .

(ب) العمل التشريعى :

مما يدخل فى الواجبات الأساسية للهيئة العمل على الإرتقاء بتشريعات العمل ، وذلك عن طريق إجراءين هما : الاتفاقيات والتوصيات[1] ، ذلك أن المادة رقم ١٩ من دستور الهيئة تنص على :

١ — يجوز للمؤتمر عندما يأخذ بإقتراح ما ، فى شأن أى موضوع من الموضوعات المدرجة بجدول الأعمال ، أن يقرر ما إذا كان هذا الاقتراح يتخذ شكل إتفاقية دولية أو توصية ، إذا كان الموضوع أو بعض جوانبه لا يسمح بوضعه فى شكل إتفاقية .

٢ — وأيضا « يجب عند إعتماد أية إتفاقية أو توصية أن تكون قد حازت عند التصويت النهائى بالمؤتمر على أصوات ثلثى المندوبين الحاضرين » .

ومما تجدر الإشارة إليه أن الإتفاقيات ملزمة ، بينما التوصيات تتطلب التصديق عليها من الدولة ، وفى حالة التصديق تصبح الدولة ملتزمة بها ، كما أن كل موضوع أو نزاع يتعلق بتفسير دستور العمل والإتفاقيات التى يبرمها

---

1 — Troclet, L . E . législation Sociale internationale . Bruxelles, 1952 ' p. 50 .

الأعضاء فى المستقبل عملا بهذا الدستور ، يعرض على محكمة العدل الدولية للفصل فيه .

ولقد كان من المنطق وجود رقابة لمكتب العمل الدولى للتحقيق فى أن التشريع الداخل فى الدولة مطابق لنص الإتفاقية ، وهذه الرقابة تفرض لصالح العمال ، ولصالح الدول الأخرى التى لا يجوز لها أن تحتج بعد تنفيذ دولة لالتزاماتها لتتخلص هى الأخرى من التزاماتها . ولكن المادة ٢٣ من دستور الهيئة نصت فقط على نوع من الرقابة المتبادلة Mutual Control بقولها « يتعهد كل عضو بأن يقدم تقريرا سنويا عن الإجراءات التى إتخذها فى سبيل تنفيذ الإتفاقيات التى صادق عليها ، وعلى مدير مكتب العمل الدولى أن يعرض لهذه التقارير بصورة موجزة فى اجتماعه التالى طبقا للمادة ٢٣ من الدستور .

بيد أنه لايكفى أن تكون التشريعات الوطنية مطابقة لنصوص الإتفاقيات الدولية . ومن هنا فقد نظم الدستور رقابة قضائية juridical Control عن طريق التظلم Reclamation والشكوى ، فالتظلم توجهه منظمات العمال أو أرباب الأعمال ، والشكوى تتقدم بها الدول .

هذا ويختلف أثر كل من التظلم والشكوى . فأمر التظلم ينتهى بمطالبة الدولة بإيضاحات عن موضوعها ، فإن لم تكن الإجابة مرضية ، فالجزاء أدبى لايتعدى جواز إذاعة التظلم والرد عليه ، على أعضاء المؤتمر .

على حين أن الشكوى أثرها أبعد من ذلك ، فلكل عضو طبقا لنص المادة رقم ٢٦ من دستور هيئة العمل الدولية أن يتقدم بالشكوى لمكتب العمل الدولى ضد أى عضو آخر ، إذا كان يعتقد أن هذا الأخير لاينفذ — بطريقة مرضية — إتفاقية إنضم إليها الإثنان بالتطبيق للأحكام السابقة ... وللمكتب فى هذه الحالة أن يشكل لجنة للتحقيق ويعرض تقريرها على الدولتين المتنازعتين ، فإن لم تقبله إحداهما أو كلاهما يحال النزاع إلى محكمة العدل الدولية وقراراتها نهائية طبقا لنص المادة ٢٩

تلك هي النصوص القانونية الدولية التي تحكم التشريعات المهنية في الوقت الحالي . ولاريب أن الحكومة المصرية تعمل بكل تلك النصوص وتستجيب لكل توصيات مكتب العمل الدولي في هذا الشأن ، كما تواظب وزارة القوى العاملة والتدريب المهني على أن يمثلها وفد برئاسة — وزير القوى العاملة — في الغالب ، في كل مؤتمرات هيئة العمل الدولية التي تعقد سنويا ، ويتم تشكيل هذا الوفد طبقا لنصوص التشريعات العمالية الدولية .

الفصل الثانى عشر

البحث العلمى فى مجالات العمل

من البدهيات وجود فروق بين العاملين شأنهم شأن غيرهم من الأفراد ، وأن تلك الفروق هى المحور الأساسى الذى يرتكز عليه الاختلاف فى سلوكهم الظاهر والباطن . ولا ريب أن الاخصائيين الاجتماعين شأنهم شأن رجال الإدارة ، يعنيهم بالدرجة الأولى دراسة وتفهم تلك الفروق بين العاملين وغيرهم من الأفراد فالاخصائى الاجتماعى العمالى يعنيه فى المقام الأول أن يكون على دراية ووعى بطبيعة العمال الذين يشرف عليهم ، ويهمه أيضاً أن يتعرف على الطريقة المثلى لمعاملتهم ، لكى يتمكن من توجيههم إلى المساهمة فى تحقيق أهداف منشأة العمل ، ومن تحقيق أهدافهم الشخصية. ولكى يتمكن الاخصائى الاجتماعى من تحقيق ذلك الهدف ، فمن الضرورى أن يحيط بطريق قياس الفروق بين الأفراد ، وبالتالى تفهمها .

هذا وإكتشاف فكرة الفروق الفردية ليس حديثاً ، فقد تنبه لها الإنسان من قديم وظهرت حتى فى كتابات فلاسفة اليونان والرومان . ولكن الحديث فى هذا الاتجاه يتطلب النظر إلى هـــذه الفروق نظرة موضوعية Objective ومحاولة مقارنتها لدى مختلف الأشخاص كما ونوعا ، واستهداف الوصول إلى مقاييس دقيقة ثابتة تحدد مدى تفوق أو تخلف شخص عن آخر . وقد عمل المجربون مايزيد على نصف قرن للوصول إلى هذا الهدف . وقد نجحوا فى هذا المضمار نجاحا كبيرا فى ميادين كثيرة .

هذا ومن ملامح إختلاف الفروق بين الأفراد مايلى :

١ — اختلاف الآدميين من حيث مظهرهم الخارجى ، أى من حيث

لمقاييس المادية الأساسية مثل الطول والوزن واحجام مختلف أجزاء الجسم الإنسانى. وللفروق بين الأفراد فى هذه الأجزاء آثار كبيرة وواضحة فى سلوكهم وفى علاقاتهم ومعاملاتهم .

٢ — اختلاف الأفراد من حيث القوة المادية ، مثل الفروق بين الأفراد فيما يتعلق بدرجة تحملهم للعمل خلال نطاق معين من الوقت، نتيجة لاختلافات القوى العضلية بينهم ، وكذلك الاختلاف فى القدرة على الجرى أو الحركة المستمرة . وهذه الخصائص يمكن قياسها بواسطة الاختبارات النفسية التى تعد لذلك ، وإن كانت تقابلها بعض الصعوبات مثل الحقيقة الخاصة بأن القوة المادية للفرد لاتعتمد فقط على طبيعة بنيانه وتركيبه ، بل تعتمد أيضاً على العوامل الاجتماعية أو بالأحرى على البيئة الخارجية . ويمكن أن نضرب لذلك مثالا بسائق السيارة من حيث درجة إنعكاس التعب والملل عليه لطول ساعات القيادة . ذلك أن قدرته على التحمل سوف لاتعتمد — فى هذه الحالة — على مدى قدرته المادية فحسب ، ولكنها تعتمد أيضاً على الظروف التى يقود فيها سيارته ، وعلى عوامل أخرى قد تتعلق بعاداته فى تناول الطعام وأنواع المشروبات أو المكيفات التى يتعاطاها ، فضلا عن مدى إستقراره النفسى والاجتماعى .

٣ — اختلاف الأفراد فى السمات النفسية وتشمل .

(ا) الإمكانات الذهنية وتتضمن :

— القدرة العقلية العامة (الذكاء العام) .

— القدرات العقلية الخاصة .

والأساس النظرى فى عملية القياس النفسى يقوم على أساس أن كل فرد يمتلك أى قدرة أو صفة نفسية مغايرة متفاوتة . فالفرق بين الذكى والغبى، أن الأول يمتلك قدراً أكبر من القدرة العقلية العامة ، بمعنى أن الاختلاف بينهما كميا لانوعيا .

(ب) السمات المزاجية والإنفعالية وتتضمن :
ـ الانفعالية العامة والثبات الانفعالى .
ـ السمات الخاصة كالانبساط والإنطوامنوالخضوع والعدوان،والمسالمة.
ـ الميول والاتجاهات والاستعدادات .

قياس العلاقة بين المتغيرات السلوكية المتعلقة بالعمل :

هذا وتعتبر دراسة وتحديد العلاقات بين المتغيرات السلوكية من أهم النواحى التى يهتم بها الاخصائى الاجتماعى . إن الهدف من إبراز وتحديد هذه العلاقات هو محاولة التنبؤ بالأسس التى تعتمد عليها،فضلا عن توفير المعلومات المفيدة ، التى تساعد الباحث فى التعمق فى كثير من المتغيرات السلوكية التى تؤثر فى السلوك الإنسانى . ومن أمثلة هذه العلاقات ، دراسة العلاقة بين الدرجات التى حصل عليها الشخص فى الاختبار الخاص بتعيينه فى الشركة وبين مستوى أدائه فيما بعد . وتستفيد الإدارة من بيان العلاقة بين قدرات الشخص عند اختياره وبين أدائه فى الشركة . فى تحديد المعايير التى يمكن على أساسها تنظيم عملية الاختيار فى المستقبل . وينطبق نفس الشيء على التوجيه التربوى للتلاميذ خلال مراحل التعليم ، فيمكن الربطبين الدرجات التى يحصل عليها التلميذعند دخوله المدرسة ، وبين مستوى أدائه الأكاديمى فيها فيما بعد .

ويتم قياس درجة الارتباط بين المتغيرات السلوكية باستخدام المقاييس الاحصائية مثل معاملات الارتباط وغيرها من مقاييس التشتت ... وينتج عن استخدام هذه الأساليب ، تحديد درجة الارتباط بين متغيرين ، والتى تتراوح بين + ١ ، —١ وسوف يكون الارتباط ايجابياً إذا كانت قيمة معامل الارتباط تزيد على الصفر وتتجه إلى + ١

أما النطاق من صفر إلى — ١ فيشير إلى الارتباط السلبى بين المتغيرين .
ويستفيد الباحث فى المجالات السلوكية باستخدام معامل الارتباط كما يلى :
١ — يمكن تحديد العلاقة بين المتغيرين إذا ما كان اتجاهها موجباً أو سالباً .

٢ — يمكن للباحث تحديد نطاق العلاقة والارتباط بين المتغيرين، وتحديد النطاق من صفر إلى + ١ والدرجة التي يرتبط بها كل متغير بالآخر .

٣ — يمكن للباحث أن يختبر درجة معنوية أو جوهرية الارتباط بين المتغيرات موضع الدراسة .

هذا وتستخدم الطرق الاحصائية فى تناول كل هذه الفروق وما يترتب عليها من أنماط سلوكية ، لاسيما فى مجالات العمل وفى مختلف العلاقات والمعاملات لأنه بدون إستخدام الأساليب الاحصائية فى الدراسات والأبحاث المتعلقة بالعمل والعمال لا يمكن ضمان التقدم فى مجال علم الاجتماع المهنى ، وبالتالى فى مجال إدارة الأعمال . كما أن البيانات التى يتم جمعها ، ما لم يتم تناولها بهذه الأساليب الاحصائية تصبح جهداً ضائعاً لا يفيد الباحث أو الدارس فى تفهم مختلف أنماط السلوك بين العاملين . وبالتالى كيفية التعامل معهم .

ومن هذا المنطلق فإن الأساليب الاحصائية تمكننا من إستغلال الفرص لتحقيق الفهم النسبى والعام للسلوك الإنسانى . وكذلك تفهم الأحداث المحيطة بهذا السلوك . ولتأكيد وجهة النظر هذه نعرض المثال الآتى :

لنفرض أن عاملا فى شركة للسكر بمدينة الحوامدية حصل على ٧٥ درجة من ١٠٠ فى أحد اختبارات القدرات التى تجريها هذه الشركة من حين إلى آخر . وأراد هذا العامل أن يعرف ماذا تعنى هذه الدرجة؟ وبالتالى فإن السؤال الذى يثور فى ذهنه هو «ماهو مستوى أداء العمال الآخرين فى ضوء هذا الاختبار؟» وهذا يشعر العامل بأن الدرجات التى حصل عليها ستكون ذات معنى إذا ما تم ربطها بالدرجات التى حصل عليها غيره من العمال فى نفس الاختبار . ولهذا يمكن أن يظهر التساؤل الخاص بما إذا كان مستوى أداء هذا العامل أقل أو أعلى من مستوى أداء زملائه . ويشير ذلك إلى متوسط درجات الاختبار بين العمال وبالتالى متوسط الأداء .

وفيما يلي يمكن تناول بعض موضوعات العمل والعمال باستخدام الأساليب الإحصائية مثل :

أولا مقاييس النزعة المركزية وبحوث العمل Central tendency

عندما تكون لدينا تكرارات قليلة عند طرفى كل توزيع وتتركز فى الوسط. (عند نقطة متوسطة) فإن هذا التراكم عند النقطة المتوسطة هو ما يعرف بالنزعة المركزية أو القيم المركزية أو المتوسطات Verages بمعنى أن هناك نزعة للمفردات للتركز حول قيم متوسطة. وهذه القيمة المتوسطة من أهم خصائص التوزيعات التكرارية . وهنا يمدنا الإحصاء بمجموعة من مقاييس النزعة المركزية (١) هى :

(أ) المتوسط الحسابى : Arithmetic mean

يستخدم المتوسط الحسابى كثيراً فى حياتنا اليومية كأفراد وكجماعات وكمجتمع . وذلك باعتباره الطريقة المباشرة والبسيطة . لاسيما وأنه يمكن استخدامه فى القيم غير المبوبة . وكذلك يعتبر من أهم المتوسطات النظرية والتطبيقية فكثيراً ما نشير إلى « المتوسط » دون تحديد . ونحن نقصد بذلك المتوسط الحسابى ويعرف البعض المتوسط بأنه خارج قسمة مجموعة من القيم على عددها . ويرمز للمتوسط الحسابى بالرمز (م) .

أى أنه للحصول على المتوسط الحسابى يتم قسمة مجموع قيم المفردات محل الدراسة على عدد هذه المفردات . ويمكن التعبير عن قيم المفردات بالرموز س١ ، س٢ ، س٣ . . . س ن . وتشير (ن) هنا إلى عدد المفردات موضع الدراسة . وبذلك فإن المتوسط الحسابى أو م $= \frac{\text{مج س}}{\text{ن}}$ على اعتبار أن :

1 — Messures of Centeral tendency.

س = تعبر عن أية قيمة من هذه البيانات .

مجـ س = مجموع قيم المفردات .

ن = عدد المفردات .

ومن ثم فإذا كانت شركة الحوامدية للسكر ترغب فى تتبع القدرات النفسية للعاملين فى مجال تكرير السكر . وكانت الإدارة تهدف من وراء ذلك إلى تحديد متوسط الذكاء بين العاملين فى هذا المجال ، حتى يمكنها الإستفادة من ذلك فى تحديد الجوانب التى يجب مراعاتها عند إعداد الإختبارات الخاصة باختيار العاملين الجدد .

ولتحقيق هذا الهدف قامت إدارة الأفراد بالشركة بدراسة ميدانية للمهندسين والكيميائيين والفنيين العاملين فى أقسام تكرير السكر . وقد تم جمع البيانات المتعلقة بقدرات هؤلاء الأفراد فى اختبارات الذكاء التى كانت قد أعدت لهم أثناء التعليم وأثناء فترة التدريب السابق للعمل ، وكذلك الاختبارات التى تعقد لهم سنوياً أثناء فترة عملهم بالشركة .

وقد أمكن للإدارة أن تحصل على الدرجات الخاصة بمستوى ذكاء هؤلاء الأفراد على الأساس التالى :

(ا) ثلاث سنوات فى المرحلة الثانوية .

(ب) أربع سنوات فى المرحلة الجامعية .

(جـ) ثلاث سنوات أثناء فترة عملهم بالشركة .

أى أن الدراسة إنصبت على عشر سنوات بصفة أساسية . ومن هؤلاء العاملين كانت درجات الذكاء الخاصة بأحدهم على أساس أن الحد الأقصى هو ١٠٠ درجة ، وفيما يلى هذه الدرجات خلال السنوات العشر موضع الدراسة

السنة الأولى = ٦٠	السنة الثانية = ٥٠
السنة الثالثة = ٦٠	السنة الرابعة = ٥٦

السنة الخامسة = ٥٠	السنة السادسة = ٥٦
السنة السابعة = ٦٨	السنة الثامنة = ٦٠
السنة التاسعة = ٥٦	السنة العاشرة = ٦٤

وهنا يتطلب الأمر حساب متوسط مستوى ذكاء هذا العامل حتى يتسنى للإدارة مقارنته بغيره من زملائه، هذا فضلا عن إمكانية إستخدام متوسطات الذكاء لجميع العاملين فى إستخراج المتوسط العام للذكاء فى أقسام الشركة محل الدراسة . وذلك يفيد الإدارة أيضا فى دراسة العلاقة بين مستوى ذكاء المهندسين والكيميائيين والفنيين ومستوى أدائهم ودقتهم فى عملية تكرير السكر .

وبتطبيق القاعدة السابقة الخاصة بالمتوسط الحسابى يمكن إستخراج متوسط ذكاء هذا العامل بقسمة مجموع المفردات على عددها كما يلى .

المتوسط الحسابى لذكاء هذا العامل = $\frac{٥٨٠}{١٠}$ = ٥٨

هذا ويمكن استخدام ما يسمى بالوسط الفرضى Arbitrary mean والتكرارات الخاصة بالقيم فى الحالات التى يزداد فيها عدد المفردات محل الدراسة .

ويعتبر ذلك أسلوب تبسيطى يقلل من العمليات الحسابية والجهود المتعلقة بذلك.

ومعادلة المتوسط الحسابى باستخدام الوسط الفرضى هى :

$$\text{المتوسط الحسابى} = \text{الوسط الفرضى} + \frac{\text{مجموع الإنحرافات عن الوسط الفرضى} \times \text{التكرارت}}{\text{مجموع التكرارات}}$$

أى أن المتوسط الحسابى أو م = ف + $\frac{\text{مجـ ح ك}}{\text{مجـ ك}}$

على اعتبار أن : ف = الوسط الفرضى .

مجـ ح ك = مجموع حاصل ضرب الإنحرافات عن الوسط الفرضى فى التكرارات .

ح = الإنحراف عن الوسط الفرضى .

ك = التكرار .

وبتطبيق ذلك على المثال السابق يمكننا التوصل إلى نفس النتيجة ولكن بطريقة مختصرة . ويمكن تحقيق ذلك على أساس إفتراض وسط فرضى ، وطريقة الحصول عليه هى ترتيب القيم فى فئات ، ثم إعتبار القيمة التى تقع فى المنتصف هى الوسط الفرضى . ثم طرح كل قيمة من هذا الوسط الفرضى حسب درجة إنحرافها (نقصها أو زيادتها عنه) وضرب القيمة الناتجة فى التكرار .. والجدول التالى يوضح ذلك .

جدول رقم (١)

يبين كيفية الحصول على المتوسط الحسابى بإستخدام الوسط الفرضى

س	ك	ح	ح ك
٥٠	٢	— ١٠	— ٢٠
٥٦	٣	— ٤	— ١٢
٦٠	٣	صفر	صفر
٦٤	١	٤	٤
٦٨	١	٨	٨
المجموع	١٠		— ٢٠

والمتوسط الحسابى من بيانات الجدول = ٦٠ + $\frac{-٢٠}{١٠}$ = ٥٨

ب - الوسيط **Mean**

يعتبر الوسيط من أهم وسائل إستخراج المتوسطات فى البحوث الاجتماعية والنفسية . وهو يستخدم فى كثير من الحالات التى يتعذر فيها إستخدام الوسط الحسابى مثل القيم غير المبوبة والقيم المبوبة ذات الفئات المفتوحة ، والتوزيعات ذات الفئات غير المتساوية فى أطوالها دون حاجة إلى تعديل التكرارات .

ذلك أن القيمة الوسيطية فى مجموعة من القيم هى تلك القيمة التى يكون عدد القيم الأخرى التى أقل منها معادلا لعدد القيم الأخرى الأعلى منها ولمعرفة القيمة الوسيطية فإنه من الضرورى أن ترتب القيم ترتيبا تصاعديا أو تنازليا فتكون القيمة التى تقع فى المنتصف تماما هى القيمة الوسيطية .

وعلى سبيل المثال فإن القيمة الوسيطية فى القيم التسعة التالية وهى ٢٥ ، ٤٥ ، ٣٢ ، ٢٢ ، ٥٩ ، ٤٨ ، ٦٨ ، ٥٠ ، ٧٢ يمكن تحديدها بعد ترتيب القيم كما يلى : ٢٢ ، ٢٢ ، ٣٥ ، ٤٥ ، ٤٨ ، ٥٠ ، ٥٩ ، ٦٨ ، ٧٢ .

وعلى ذلك فإنه إذا كان عدد القيم فرديا كما فى المثال السابق ، فإن ترتيب الوسيط يمكن الوصول إليه مباشرة بقسمة عدد الأفراد (القيم) زائد واحد عن إثنين . بمعنى أنه إذا كان عـــدد القيم (ن) فرديا كان ترتيب الوسيط

$= \frac{ن + ١}{٢}$ وبتطبيق ذلك على المثال السابق ، فإن النتيجة تكون :

ترتيب الوسيط أو « و » $= \frac{ن + ١}{٢}$ أى $\frac{٩ + ١}{٢} = ٥$

حيث أن « و » = الوسيط

ن = عدد القيم أو درجات الأفراد ، أى عدد أفراد العينة .

١ = أى أن الدرجات فردية .

ومن ثم فإن القيمة الخامسة فى الترتيب وهى ٤٨ هى القيمة الوسيطية .

على حين أنه إذا كان عدد القيم زوجيا كما فى درجات ذكاء العامل التى عرضنا لها من قبل وهى بعد ترتيبها ٥٠ ، ٥٠ ، ٥٦ ، ٥٦ ، ٥٦ ، ٦٠ ، ٦٠ ، ٦٠ ، ٦٠ ، ٦٤ ، ٦٨ ، فإننا لانجد قيمة واحدة ينطبق عليها وصف الوسيط ، وإنما نجد وسيطين لاوسيطا واحدا وهما ٥٦ ، ٦٠ على إعتبار وجود أربع قيم قبلها وأربعة قيم بعدها . والطريقة للحصول على الوسيط فى هذه الحالة هى جمع قيم هذين الوسيطين وقسمتهما على إثنين . أى أن الوسيط فى هذا المثال هو :

$$\text{الوسيط} = \frac{٥٦ + ٦٠}{٢} = \frac{١١٦}{٢} = ٥٨$$

(ج) المنوال : Mode

المنوال لمجموعة من القيم هو القيمة التى تتكرر أكثر من غيرها ، أى الأكثر شيوعاً ، فإذا كانت لدينا مجموعة صغيرة من القيم ، فإنه يمكن إيجاد المنوال مباشرة ، وذلك بالبحث عن القيمة الأكثر تكرارا . وعلى سبيل المثال ، إذا كانت معدلات أداء عشرة عمال هى : ٣٠ ، ٣٢ ، ٣٥ ، ٣١ ، ٣٢ ، ٣٤ ، ٣٦ ، ٣٥ ، ٣٢ فان المنوال هو ٣٢ إلا أنه إذا ما كانت مجموعة القيم صغيرة فأحيانا لاتتكرر إحدى القيم عددا من المرات يسمح باعتبارها منوالا ، فمجموعة الأجور ٣٥ ، ٣٢ ، ٣٨ ، ٤٠ ، ٤٢ لامنوال لها . وهناك حالات كثيرة نحصل فيها على كسور كنتيجة لإستخدام المتوسط الحسابى والوسيط . وفى تلك الحالات قد لا تعتبر النتائج التى حصلنا عليها من المتغيرات موضع الدراسة . وبالتالى فلا يمكننا حساب متوسط حجم الأسرة فى المجتمع المصرى مثلا ، على أنه يبلغ ٥½ فرد فى الريف و ٣¾ فرد فى الحضر وسوف تكون المتوسطات مضالة للإدارة حينما نقول أن متوسط عدد العمال فى أقسام تكرير السكر مثلا فى الوردية الأولى يبلغ ٢٤٥½ عامل وفى أقسام التعبئة والتغليف ٤٢٥¾ عامل .

وإذا كان المنوال يمدنا بالقيمة الأكثر شيوعا بين مختلف القيم محل

الدراسة . بمعنى أن المنول يعبر عن القيم الأخرى . فإنه لذلك يصبح فى مقدورنا أن نقول لإدارة مصنع تكرير السكر بالحوامدية إن عدد العمال الأكثر شيوعا فى الوردية الأولى فى أقسام التكرير ٢٤٥ عامل وفى أقسام التعبئة والتغليف ٤٢٥ عامل .

مقاييس التشتت وبحوث العمل : Measures Of Scattering

إن النتائج التى نخرج بها من مختلف المتوسطات الحسابية مضللة إلى حد كبير ، مالم تقترن بعامل آخر هو التشتت . ومما يؤكد ذلك أنه لو كانت لدينا مجموعتان من الأفراد ، وتم تطبيق أحد اختبارات الشخصية عليهما . وكان عدد الأفراد فى كل مجموعة أربعة ، وكانت درجات المجموعتين فى الاختبار كما يلى :

الأشخاص	١	٢	٣	٤	مج	المتوسط
المجموعة الأولى	٥٠	٥	صفر	٢٥	٨٠	٢٠
المجموعة الثانية	٢٠	١٨	٢١	٢١	٨٠	٢٠

ومن هذا يتبين لنا تساوى المتوسط فى المجموعتين ، بالرغم من أن الأفراد فى المجموعة الثانية متقاربين فى درجاتهم من بعضهم البعض ومن المتوسط ، على حين أنه فى المجموعة الأولى نجد أن الفرد الأول قد حصل على درجة خمسين والثانى على خمسة والثالث على صفر والرابع على خمسة وعشرين الأمر الذى يؤكد تباعد درجات هذه المجموعة . ومع ذلك فان متوسطها يماثل متوسط المجموعة الثانية . ومن هنا فانه لمعرفة الوضع الحقيقى لقيم المجموعة ، يتطلب الأمر قياس مدى تباعد أو تشتت القيم بعضها عن البعض مع ملاحظة أن ذلك لايعنى فساد طريقة المتوسطات ، وإنما مقاييس التشتت تفيدنا فى تفسير المتوسط ، بل والظاهرة موضوع الدراسة .

هذا ولقياس التشتت عدة أساليب سوف تتناولها هنا من خلال دراستنا لبعض الأمثلة الواقعية فى المجالات المهنية . فاذا أرادت شركة تكرير السكر بالحوامدية، وهى من الشركات التى تركز على زيادة الإنتاج بأقصى درجة ممكنة، أن تصل بإنتاج عمالها إلى أقصى درجاته . ولتحقيق ذلك فقد طبقت الشركة نظاما للحوافز والبواعث بحيث يجرى تشجيع العاملين على زيادة الإنتاج . وقد نجحت هذه السياسة فى بادىء الأمر فى دفع العاملين إلى زيادة الإنتاج . ولكن بمرور الوقت لم تتمكن الإدارة من تحقيق معدلات الزيادة فى الإنتاج التى كانت تتوقعها :

واستنتجت الشركة من ذلك أن هناك عوامل أخرى تؤثر على اتجاهات العاملين فى الإنجاز ، وتحقيق مستويات الإنتاج المرتفعة . وكان تنظيم جهاز الأفراد فى الشركة لايحتوى على الأقسام والوظائف والتخصصات اللازمة لملاحظة النواحى السلوكية للعاملين ، حيث كان الجزء الأكبر من وظائف الأفراد مخصص للإشراف على أعمال الأختيار والتعيين وإمساك السجلات المتعلقة بالأجور والمكافآت والحوافز . ومن هنا قررت الإدارة القيام بالدراسات السلوكية المتعلقة بالنواحى الاجتماعية والنفسية للأفراد ، ومن ثم قامت بتدعيم جهاز الأفراد بها بتخصصات جديدة فى المجالات الاجتماعية والنفسية، ثم قامت بتكليف اثنين من هؤلاء الاخصائيين بدراسة اتجاهات الأفراد نحو الإدارة . وكان الهدف من وراء هذه الدراسة هو تحديد أراء واتجاهات الأفراد فى مختلف الإدارات والأقسام بالشركة بالنسبة لنوعية القيادة . وإذا افترضنا أن الإدارة نظمت الدراسة على أساس شهرى ولمدة عشرة شهور تبدأ من سنة ١٩٧٥ حتى يمكن تحديد مدى التغير فى آراء العاملين فى الإشراف من فترة إلى أخرى . وقد قام إثنان من الباحثين بطرح السؤال التالى على العاملين الذين يبلغ عددهم ١٠٠٠ عامل وهو :

« ماهو إنطباعك عن نوعية الإشراف التى تتبعها ؟ » وهل هو :

١ — إشراف : استبدادى .

٢ — إشراف : ديمقراطى .

وقد طلب من العاملين تحديد انطباعاتهم نحو الإشراف باختيار إحدى الإجابتين إما رقم (١) وإما الإجابة رقم (٢) .

وبعد أن تلقى البحاث إجابات الأفراد، قاما بتبويبها فى كل شهر من الشهور العشرة وذلك بتحديد عدد الأفراد الذين قالوا إن الإشراف استبدادى (إجابة رقم ١) وعدد الافراد الذين قالوا إن الإشراف ديمقراطى (إجابة رقم ٢) ويمكن عرض هذه الإجابات بالشكل التالى :

ملخص إجابات الشهور العشرة :

— الشهر الأول ١٠٠ عامل اختاروا الإجابة رقم (١) و ٩٠٠ عامل وقع إختيارهم على الاجابة رقم (٢) .

— الشهر الثانى ٤٠٠ للإجابة رقم (١) و ٦٠٠ للإجابة (٢) .

— الشهر الثالث ١٠ للاجابة رقم (١) و ٩٩٠ للإجابة (٢) .

— الشهر الرابع ٥٠٠ للإجابة رقم (١) و ٥٠٠ للإجابة (٢) .

— الشهر الخامس ٨٠٠ للإجابة (١) و ٥٠٠ للإجابة (٢)

— الشهر السادس ٦٠٠ للإجابة (١) و ٤٠٠ للإجابة (٢)

— الشهر السابع ٩٠٠ للإجابة (١) و ١٠٠ للإجابة (٢)

— الشهر الثامن ٩٥٠ للإجابة (١) و ٥٠ للإجابة (٢)

— الشهر التاسع ٨٥٠ للإجابة (١) و ١٥٠ للإجابة (٢)

— الشهر العاشر ٨٠٠ للإجابة (١) و ٢٠٠ للاجابة (٢)

وهنا يمكن استخدام مقاييس التشتت كما يلى :

لكى يتمكن الباحثان من عرض نتائج دراسة اتجاهات العاملين نحو الإشراف ، فمن الضرورى أولا من تنظيم الأرقام الخاصة بالأفراد المؤيدين للاجابة الأولى والمؤيدين للإجابة الثانية كما يلى :

جـــدول رقم (٢)

يبين متوسط الذين اختاروا الاجابة الأولى والثانية

الشهور	الذين اختاروا الإجابة (١)	الذين اختاروا الإجابة (٢)
١	١٠٠	٩٠٠
٢	٤٠٠	٦٠٠
٣	١٠	٩٩٠
٤	٥٠٠	٥٠٠
٥	٨٠٠	٢٠٠
٦	٦٠٠	٤٠٠
٧	٩٠٠	١٠٠
٨	٩٥٠	٥٠
٩	٨٤٠	١٦٠
١٠	٨٠٠	٢٠٠
المجموع	٥٩٠٠	٤١٠٠
المتوسط	٥٩٠٠ ÷ ١٠ = ٥٩٠	٤١٠٠ ÷ ١٠ = ٤١٠

وبعد تحديد المتوسط الحسابي كما فى الجدول السابق يجرى إستخدام بعض مقاييس التشتت مثل :

١ — المـــدى : Range

يعتمد المدى المطلق فى حسابه على أعلى قيمة وأدنى قيمة فى التوزيع، بحيث يتم طرح أدنى قيمة من أعلى قيمة ، بمعنى أن المدى المطلق = أكبر قيمة — أصغر قيمة . ويمكن حساب المدى بالنسبة لعدد الذين إختاروا الإجابة الأولى والإجابة الثانية كما يلى :

مدى الأفراد الذين أجابوا بأن الاشراف إستبدادى :

— أعلى عدد من الأفراد (القيمة الكبرى) = ٩٥٠

— أدنى عدد من الأفراد (القيمة الصغرى = ١٠

ومن هنا فإن المدى (الفرق بين القيمتين) = ٩٥٠ — ١٠ = ٩٤٠

مدى الافراد الذين أجابوا بأن الاشراف ديمقراطى :

— أعلى عدد من الأفراد (القيمة الكبرى) = ٩٩٠

— أدنى عدد من الأفراد (القيمة الصغرى) = ٥٠

ومن هنا فإن المدى (أى الفرق بين القيمتين) = ٩٩٠ - ٥٠ = ٩٤٠

هذا وللمدى أساليب أخرى كثيرة يمكن الرجوع إليها فى المؤلفات الإحصائية التى تتناول النواحى الاجتماعية والنفسية[1] . مع ملاحظة أن هناك بعض الإنتقادات التى توجه إلى المدى مثل :

١ — لا يوضح المدى سوى القيم الشاذة من البيانات .

٢ — لا يعطينا فكرة محـــددة عن الإختلافات فى توزيع البيانات محل الدراسة .

٢ — الانحراف عن المتوسط :

يعبر الإنحراف عن المتوسط ، عن متوسط إنحراف القيم الفردية عن وسطها الحسابى . ويتم ذلك على أساس حساب المتوسط الحسابى للقيم ، ثم حساب إنحراف هذه القيم عن المتوسط ، ثم قسمة مجموع الإنحرافات — بصرف

---

(١) الدكتور السيد محمد خيرى : الإحصاء فى البحوث النفسية والتربوية والإجتماعية الطبعة الثانية دار الفكر العربى ، القاهرة فى ١٩٥٥ صفحة ١١٤ .

Kazmier ، I.J .; Statistical Analysis for Business and Economics .

النظر عن الإشارات — وقسمة الناتج على عدد القيم ، فيساوى خارج القسمة الإنحراف عن المتوسط . ومن هنا فإن خطوات حساب الإنحراف عن المتوسط هى :

١ — تحديد المتوسط الحسابى للقيم .

٢ — مقارنة القيم الفردية للبيانات بالوسط الحسابى لتحديد الإنحرافات عن هذا الوسط .

٣ — جمع الإنحرافات الفردية عن الوسط الحسابى ، سواء أكانت إنحرافات سالبة أو إنحرافات موجبة (بمعنى إهمال الإشارات السالبة ، حيث أن مجموع إنحرافات القيم عن وسطها يساوى صفر دائماً) .

٤ — قسمة مجموع الإنحرافات على عدد القيم لكى نحصل على الإنحرافات عن المتوسط .

وإذا كانت الإدارة مهتمة أساساً بتطور وإختلاف اتجاهات الأفراد الذين يعتبرون أن الإشراف إستبدادى ، فإن التحليل عادة ما يرتكز على الأفراد الذين إختاروا الإجابة الأولى .

وبالتالى فإنه إذا رغبت الإدارة فى بيان الإنحرافات عن المتوسط بين الذين يعتبرون الإشراف من النوع الاستبدادى ، فإن إستخدام طريقة الانحراف عن المتوسط ، تعطينا مايلى :

جدول رقم (٣)

يبين الانحراف عن المتوسط

الشهور	الذين اختاروا الإجابة (١)	الانحرافات عن الوسط الحسابى
١	١٠٠	١٠٠ — ٥٩٠ = — ٤٩٠
٢	٤٠٠	٤٠٠ — ٥٩٠ = — ١٩٠
٣	١٠	١٠ — ٥٩٠ = — ٥٨٠
٤	٥٠٠	٥٠٠ — ٥٩٠ = — ٩٠
٥	٨٠٠	٨٠٠ — ٥٩٠ = — ٢١٠
٦	٦٠٠	٦٠٠ — ٥٩٠ = + ١٠
٧	٩٠٠	٩٠٠ — ٥٩٠ = + ٣١٠
٨	٩٥٠	٥٩٠ — ٥٩٠ = + ٣٦٠
٩	٨٤٠	٨٤٠ — ٥٩٠ = + ٢٥٠
١٠	٨٠٠	٨٠٠ — ٥٩٠ = + ٢١٠
مجموع الانحرافات عن الوسط الحسابى		٢٧٠٠

ومن الجدول فإن الانحراف عن المتوسط = مجموع قيم الانحرافات عن الوسط / عـــدد القيم

أى أن الإنحراف عن المتوسط = ٢٧٠٠ ÷ ١٠ = ٢٧٠ عامل .

هذا ويعتبر الانحراف عن المتوسط مقياساً عاما يوضح لنا بدقة الانحرافات النسبية بين آراء العمال فى الإشراف من سنة إلى أخرى . ولذلك يقل استخدامه بوجه عام — فى بيان مدى التشتت بين البيانات .

٣ - الانحراف المعيارى Standard Deviation

يتشابه الانحراف المعيارى مع الانحراف عن المتوسط فى طريقة حسابه، والاختلاف الوحيد يتركز فى تخلص طريقة الانحراف المعيارى من الاشارات

السالبة والموجبة بتربيع القيم . وللحصول على الانحراف المعيارى توجـد طريقتان ، إحداهما من القيم الخام والأخرى من الجدول التكرارى .

هذا ويقصد بالانحراف المعيارى الجذر التربيعى لمتوسط مربعات انحرافات القيم عن وسطها الحسابى ، ويحسب الانحراف المعيارى للقيم الخام باتباع الخطوات التالية :

(أ) تربيع قيم المفردات محل الدراسة .

(ب) قسمة مجموع مربعات المفردات على عددها .

(ج) جمع قيم المفردات وتربيعها .

(د) قسمة مربع مجموع قيم المفردات على عددها .

(هـ) طرح (د) من (ب) وإيجاد الجذر التربيعى للناتج .

وبتطبيق ذلك على المثال السابق ، يمكننا حساب الانحراف المعيارى لعدد العاملين الذين اعتبروا الاشراف استبدادياً خلال الشهور العشرة بمجال الدراسة كما يلى :

$$\text{الانحراف المعيارى} = \sqrt{\left(\frac{\text{مجموع مربعات القيم}}{\text{عددها}}\right) - \frac{\text{مربع مجموع القيم}}{\text{عددها}}}$$

$$\text{أو أن } ع = \sqrt{\frac{\text{مجـ س}^2}{ن} - \frac{(\text{مجـ س})^2}{ن}}$$

ويمكن تطبيق هذه المعادلة على الجدول التالى :

جدول رقم (٤)

الشهور	الذين اختاروا الإجابة (١)	مربع القيم
١	١٠٠	١٠٠٠٠
٢	٤٠٠	١٦٠٠٠٠
٣	١٠	١٠٠
٤	٥٠٠	٢٥٠٠٠٠
٥	٨٠٠	٦٤٠٠٠٠
٦	٦٠٠	٣٦٠٠٠٠
٧	٩٠٠	٨١٠٠٠٠
٨	٩٥٠	٩٠٢٥٠٠
٩	٨٤٠	٧٠٥٦٠٠
١٠	٨٠٠	٦٤٠٠٠٠
المجموع	المتوسط ٥٩٠٠	مجموع مربعات القيم ٤٤٧٨٢٠٠

$$\text{إذاً ع} = \sqrt{\frac{٤٤٧٨٢٠٠}{١٠} - \frac{(٩٥٠)^2}{١٠}} = \sqrt{\frac{٤٤٧٨٢٠٠}{١٠} - \frac{٣٤٨١٠٠}{١٠}}$$

$$= \sqrt{٤٤٧٨٢٠ - ٣٤٨١٠} = \sqrt{٤١٣٠١٠} = ٦٤٤$$

معامل الاختلاف **Coefficient Of Variation**

يعتبر الانحراف المعيارى وغيره من مقاييس التشتت من المقاييس المطلقة لبيان التشتت فى البيانات ، ومن ثم فإن استخدام معامل الاختلاف يساعد الاخصائى الاجتماعى فى مجالات العمل المهنية فيما يلى :

— مقارنة درجة الاختلاف أو التشتت فى التوزيعات الخاصة بظاهرتين مختلفتين فى نفس الفترة . أو لنفس الظاهرة بين فترات متعددة . فإذا قامت

الإدارة بإعداد دراسة خاصة باتجاهات العاملين نحو الاشراف كل عشرة شهور . فإنها تستطيع مقارنة الاختلاف النسبي بين اتجاهات العاملين فى الشهور العشرة الأولى من عام ١٩٧٥ وبين اتجاهات نفس العاملين فى الشهور العشرة الأولى من عام ١٩٧٦ وفضلا عن ذلك ، فإن الإدارة تستطيع مقارنة درجة الاختلاف وعدم الاستقرار فى اتجاهات العاملين الذين يرون أن الاشراف استبدادى ، وأولئك الذين يرون أن الاشراف ديمقراطى . ويمكن أن تتم هذه المقارنة لفترة واحدة أو لأكثر من فترة من الزمن .

— التغلب على مشكلة إختلاف المتوسط الحسابى للظاهرة بين فترات متعددة ، فسوف تكون المقارنة أكثر دقة بين درجات الاختلاف للظاهرة محل الدراسة ، إذا ماتم ربط الانحراف المعيارى بالمتوسط الحسابى، فقد نحصل على إنحراف معيارى منخفض لإتجاهات العاملين فى فترة معينة بالمقارنة بفترة أخرى . ولكن النتيجة التى نحصل عليها سوف تكون مضللة إذا لم نأخذ فى الاعتبار قيمة الوسط الحسابى . وذلك أمر ضرورى حتى يمكننا بيان التغير النسبى فى قيم ظاهرة معينة أو متغير معين . وأكثر معاملات الاختلاف إنتشارا هو الناتج من قسمة الإنحراف المعيارى على الوسط الحسابى .

وعلى هذا الأساس يمكن قياس التشتت أو الاختلاف النسبى بين اتجاهات العاملين للقيادة فى مجالات العمل كما يلى :

$$\text{معامل الإختلاف} = \frac{\text{الإنحراف المعيارى}}{\text{الوسط الحسابى}} \times ١٠٠$$

وفى المثال موضع الدراسة يصبح معامل الاختلاف لاتجاهات العاملين الذين قالوا بإن الاشراف إستبدادى كما يلى :

$$\text{معامل الاختلاف} = \frac{٦٤٤}{٥٩٠} \times ١٠٠ = ١٠٩ \%$$

وعلى ذلك يمكننا استخدام معامل الاختلاف فى المقارنة بين الظواهر والمتغيرات المختلفة ، وكذلك إيجاد درجات التغير النسبى لكل منها . وبصفة عامة يمكن مقارنة تشتتين إذا ماقسمنا كلا منهما على الوسط المناظر له. وضربنا الناتج فى ١٠٠ فنحصل على نسبة مئوية لاتمييز لها ، ويسمى الناتج (معامل الاختلاف) .

ثانيا : معاملات الارتباط Correlation Coefficient

يستخدم معامل الارتباط فى الكشف عن العلاقة بين أى متغيرين ، وهما إذا كانت هذه العلاقة موجبة أو سالبة . ويقصد بأن العلاقة موجبة (+١) أن الزيادة فى أحد المتغيرين يتبعها زيادة فى المتغير الثانى مثل الزيادة فى مواظبة العامل على عمله وإطاعة أوامر رؤسائه (متغير أول) يتبعها زيادة فى معدلات أدائه أو كفايته الإنتاجية فى العمل (متغير ثان) على حين أنه بالعلاقة السالبة (— ١) أن الزيادة فى أحد المتغيرين يتبعها نقصان فى المتغير الآخر ، مثل زيادة أيام غياب العامل عن عمله (متغير أول) يتبعها نقصان فى كمية إنتاجه (متغير ثان) ومثل زيادة عدد الحوادث التى يقع فيها العامل فى عمله (متغير أول) يتبعها نقصان فى عدد الوحدات التى يستطيع إنتاجها (متغير ثان) أى أن العلاقة تكون عكسية فكلما زادت فى ناحية تبعها نقصان (عكس الزيادة) فى الناحية الأخرى .

وإذا أردنا التعبير عدديا عن نوع هذه العلاقة فى مجال العلوم الإنسانية أو السلوكية كعلم الاجتماع أو علم النفس . . . فإن هذه العلاقة تقع بين أقل من + ١ وبين أقل من — ١ أى تقع بين + ٩٩ر٠ ، — ٩٩ر٠ على اعتبار أن العلاقة التامة الكاملة سواء أكانت موجبة (+١) أو سالبة (— ١) لاتوجد فى مجال علم الاجتماع أو علم النفس . . وإنما توجد فقط فى مجال العلوم الطبيعية .

هذا ويستخدم معامل إرتباط الرتب Rank Correlation لسبيرمان[1] فى حالة العينات التى يكون العدد فيها صغيرا ، ويعتمد فى حسابه على ترتيب القيم فى كل من المتغيرين موضوع الدراسة ، ثم حساب الفرق بينهما . وبعد ذلك يتم تربيع هذا الفرق للتخلص من الإشارت الموجبة والسالبة ، بمعنى أنه :

إذا أراد اخصائى اجتماعى عمالى أن يعرف عما إذا كانت هناك علاقة بين حجم أسرة العامل الصناعى وكفايته الإنتاجية أم لا ؟ أى هل كلما زاد عدد أفراد أسرة العامل كلما زادت كفايته الإنتاجية ؟ ثم قام هذا الإخصائى الاجتماعى العمالى بجمع بيانات عن خمسة من هؤلاء العمال تتعلق بعدد أفراد أسرهم (متغير س) وتتعلق بكفايتهم الإنتاجية (متغير ص) فكانت النتيجة كما يأتى :

جدول رقم (٥)

يبين العلاقة بين حجم أسرة العامل وكفايته الإنتاجية

العمال (ن)	حجم الأسرة	الكفاية الإنتاجية	رتبة س	رتبه ض	ف	ف٢
١	٥	٤	١	٢	— ١	١
٢	٢	١	٤	٥	— ١	١
٣	٤	٣	٢	٣	— ١	١
٤	٣	٥	٣	١	+ ٢	٤
٥	١	١	٥	٤	+ ١	١
			١٥	١٥		٨

(١) دكتور أحمد عبادة سرحان : مقدمة فى الإحصاء الاجتماعى . الجزء الأول ، الطبعة الأولى ، الدار القومية للطباعة والنشر ، القاهرة ١٩٦٤ ص ٢٠٩

فإذا كان قانون معامل ارتباط الرتب لسبيرمان هو :

$$ر = ١ - \frac{٦ مجـ ف^{٢}}{ن \times ن^{٢} - ١} \quad أو \quad ر = ١ - \frac{٦ مجـ ف^{٢}}{ن^{٣} - ن}$$

فإنه بالتعويض عن معادلة ارتباط الرتب لسبيرمان[١] فى هذا المثال كما يلى .

$$ر = ١ - \frac{٦ \times ٨}{٥ \times ٢٥ - ١} = ١ - \frac{٤٨}{١٢٠} = ٠,٤$$

إذا ر = ١ — ٠,٤ = ٠,٦ وذلك على اعتبار أن :

ر = **معامل الارتباط .**

ف^{٢} = مجموع مربع الفرق بين س ، ص

ن = عدد الأفراد ، ن^{٢} = مربع عدد الأفراد .

وفيما يلى مثال آخر يتصل بنواحى السلوك المتصلة بالعمل أيضا فقد قام مدير ادارة الأفراد بمصنع تكرير السكر بالحوامدية بتكليف اثنين من اخصائى الأفراد باعداد وتنفيذ اختبار للقدرات لعشرة أفراد تقدموا لوظيفة مشرف على عمال الإنتاج بالمصنع . وقد طلب منهما إعداد بيان يوضح ترتيب الأفراد المتقدمين للوظيفة حسب أولويتهم فى درجات الاختبار . وبناء على ذلك قام كل أخصائى بمقابلة الأفراد المتقدمين للوظيفة ، وتسجيل درجات لكل منهم وبذلك تم ترتيب درجات هؤلاء الأفراد كما فى الجدول التالى :

1—Sieg d,s .;Nonparmetric Statistics for the Behavioral Sciences Tokyo Mc Graw — Hill BooK Co . Koga Kusha . ltd., 1956 .

جدول رقم (٦)

بترتيب الأفراد حسب درجات كل أخصائى

المتقدمون للوظائف	درجات الاخصائى الأول	الترتيب	درجات الاخصائى الثانى	الترتيب
١ — احمد	٩٠	٢	٨٠	٣
٢ — محمد	١٠٠	١	٩٠	٢
٣ — محمود	٨٠	٣	١٠٠	١
٤ — أبو بكر	٧٠	٤	٧٠	٤
٥ — عمر	٥٠	٦	٥٠	٦
٦ — عثمان	٦٠	٥	٤٠	٧
٧ — على	٢٠	٨	٦٠	٥
٨ — فاطمة	٤٠	٧	٢٠	٩
٩ — زينب	١٠	١٠	١٠٠	١٠
١٠ — عائشة	٢٠	٩	٣٠	٨

وهذا الجدول يبين وجود اختلافات فى ترتيب الأفراد حسب قدراتهم لكل من الاخصائى الأول والثانى . والمشكلة هنـــا هى كيفية تحديد درجة الاتفاق بين الاخصائيين بالنسبة لترتيب الأفراد . وهذا أمر أساسى حتى يمكن لمدير الأفراد أن يحدد إمكانية الاعتماد على تقديراتهم الشخصية عند إختيار الأفراد الجدد . ويمكننا حل هذه المشكلة عن طريق استخدام معامل الترتيب لسبيرمان .

ولحساب معامل الارتباط فى المثال السابق بين ترتيب الأخصائى الأول والأخصائى الثانى ، فإن الأمر يتطلب حساب الفروق بين ترتيب كل منهما ، ثم تربيع هذه الفروق ، ثم تطبيق المعادلة المقترح إستخدامها . والجدول التالى يبين ذلك .

جدول رقم (٧)

يبين كيفية الحصول على معامل ارتباط الترتيب

المتقدمون للوظائف	ترتيب الأخصائى الأول	ترتيب الأخصائى الثانى	الفروق	مربع الفروق
احمد	٢	٣	−١	١
محمد	١	٢	−١	١
محمود	٣	١	+٢	٤
أبو بكر	٤	٤	—	—
عمر	٦	٦	—	—
عثمان	٥	٧	−٢	٤
على	٨	٥	+٣	٩
فاطمة	٧	٩	−٢	٤
زينب	١٠	١٠	—	—
عائشة	٩	٨	+١	١
مجموع مربعات الفروق				٢٤

إذاً معامل الارتباط أو ر $= ١ - \frac{٦ \times ٢٤}{١٠ \times ٩٩ - ١} = ١ - \frac{١٤٤}{٩٩٠}$

$= ٠٫٨٥$

وقد تم تصميم معامل ارتباط الترتيب بحيث يوضح لنا درجة الارتباط بين ترتيب الأخصائى الأول والأخصائى الثانى . فإذا كان ترتيب الأخصائى الأول يتماثل تماما مع ترتيب الأخصائى الثانى ، فإن معامل ارتباط الترتيب بينهما يأخذ القيمة + ١ على حين أنه إذا كانت الفجوة كبيرة أو متناقضة تماما بين ترتيب الأخصائى الأول والثانى (أى اختلاف عكسى بين الترتيبين) فإن معامل لرتباط الترتيب يصبح مساويا للقيمة (— ١) .

غير أن المثال السابق يوضح لنا وجود إرتباط واضح بين ترتيب الأخصائى الأول والثانى للأفراد المتقدمين للوظائف يصل إلى حوالى ٠٫٩ من الواحد الصحيح . ولكن السؤال المنطقى الذى يمكن أن يواجهنا هو : كيف يمكن لنا أن نتأكد من أن الإجماع أو شبه الإجماع بين ترتيب الأخصائيين لا يرجع إلى عامل الصدفه . وبمعنى آخر ، كيف يمكننا التأكد من أن ترتيب الأخصائيين للأفراد المتقدمين للوظائف يرجع أساسا إلى الفروق الحقيقية بين هؤلاء الأفراد . وبالتالى إلى دقة الأخصائيين فى تطبيق أجزاء الاختبارات المعدة لهم ، أى أننا نريد فى هذه الحالة أن نختبر ما إذا كان معامل ارتباط الترتيب الذى حصلنا عليه معنويا أو جوهريا (أى يرجع إلى وجود فروق حقيقية بين الأفراد وليس راجعا إلى عوامل الصدفة فى الترتيب) . إن الإجابة على ذلك تتطلب استخدام مقاييس الدلالة .

حساب دلالة معاملات الارتباط :

لما كانت قيم معاملات الارتباط لا يعتد بها سواء أكانت كبيرة أو صغيرة إلا إذا كانت دالة . والدلالة هنا تشير إلى وجود علاقة حقيقية وجوهرية بين المتغيرين اللذين يجرى حساب الارتباط بينهما . هذا ويتم حساب دلالة معامل الارتباط بالنسبة للمثال السابق على النحو التالى :

١ — معرفة عدد أفراد العينة المراد حساب العلاقة أو الارتباط بين متغيرين قيسا فيهما . وينبغى ألا يقل عدد المفردات عن عشرة ، ويرمز لعدد أفراد العينة بالرمز « ن » .

٢ — إستخراج عدد درجات الحرية وذلك بطرح الرقم ٢ من ن ، أى (ن — ٢) .

٣ — النظر فى جدول دلالة معاملات الارتباط الاحصائية أمام درجة الحرية وتحت النسبتين ٠٫٠٥ ، ٠٫٠١ . فإذا كان معامل الارتباط أقل من القيمة

الموجودة تحت كل من هاتين النسبتين على حدة كان غير دال . أما إذا كان مساويا أو أكبر من القيمة الموجودة تحت النسبة ١٠و٠ قلنا أنه دال عند ١٠و٠ وإذا كان مساويا أو أكبر من القيمة الموجودة تحت النسبة ٥٠و٠ قلنا أنه دال عند ٥٠و٠

٤ — يقصد بأن معامل الارتباط دال عند ١٠و٠ أن نسبة الثقة فى معامل الارتباط المستخرج فى البحث تساوى ٩٩٪ ويقصد بأن معامل الارتباط دال عند ٥٠و٠ ، أن نسبة الثقة فيه ٩٥٪ ونسبة الشك فيه ٥٪

وبتطبيق الخطوات السابقة على معامل ارتباط الترتيب فى المثال السابق وهو ٨٥و٠ يتبين لنا ما يلى :

١ — أن قيمة ن = ١٠

٢ — درجات الحرية = ن — ٢ أى = ١٠ — ٢ = ٨

٣ — وبالنظر فى جداول درجات الحرية أمام الرقم ٨ وتحت الدلالة عند ٥ و٠ نجد الرقم ٦٣٢و٠ وعن ١٠و٠ نجد الرقم ٧٠٥و٠

وحيث أن معامل الإرتباط فى المثال السابق ٨٥و٠ أكبر من مستوى الدلالة عند ٥٠و٠ وهو ٦٢٢و٠ وكذلك أكبر منه عند ١٠و٠ وهو ٧٠٥و٠ فإن معامل الإرتباط يكون دالا عند ١٠و٠ ومن ثم فإن نسبة الثقة فيه ٩٩٪ ونسبة الشك ١٪[(١)] .

ومن ذلك يتضح لنا أن الإتفاق بين الأخصائى الأول والثانى فى ترتيب الأفراد المتقدمين للوظائف هو إتفاق جوهرى ولا يرجع إلى عامل الصدفة .

هذا وقد رأينا مما سبق كيف أن إستخدام معامل ارتباط الترتيب، يمكننا من تحديد درجة الإرتباط بين الرأى والحكم الشخص لفردين عند قيامهما

---

(١) انظر جدول درجات الحرية فى ملاحق الكتاب .

بترتيب مجموعة من الأفراد من حيث الأبعاد والتغيرات التى تحكم سلوكهم المتصل بالعمل . وفى المثال السابق إتضح لنا أن الإرتباط ملحوظ بين ترتيب الأخصائى الأول والثانى للأفراد المتقدمين للوظائف .

ولكن رغم ذلك الإرتباط الكبير بينهما ، ورغم ثبوت الدلالة الاحصائية لهذا الإرتباط يثور السؤال التالى :

هل يمكننا التعميم بالقول بأن هذين الأخصائيين قـــد وضعا الأفراد المتقدمين للوظائف فى ترتيبهم الصحيح ؟ وهل فى الإمكان القول بأنه رغم الاتفاق الكبير بينهما فى ترتيب الأفراد ، أن كلاهما قد أدى عملية الترتيب بشكل خاطىء ؟ .

إن الإجابة على هذه التساؤلات تقتضى أن يتوافر لدينا الوسائل الصحيحة لترتيب الأفراد المتقدمين للوظائف ، ثم يستتبع ذلك أن نقارن بين الترتيب الذى أعده كل من الأخصائى الأول والثانى. وهذا أمر ضرورى حتى يمكننا إصدار قرار موضوعى على مدى دقة كل أخصائى على حدة فى الحكم الشخص وإبداء الرأى بالنسبة لهؤلاء الأفراد .

وإذا كانت إدارة الأفراد فى الشركة تهدف إلى تحديد درجة كفاءة هذين الأخصائيين فى القيام بالدراسات المنهجية المتصلة بالاختيار للعمل مثلا ، فإن الأمر تقتضى قيام الادارة بتحديد الوسائل الموضوعية الصحيحة التى يمكن بها إعداد ترتيب دقيق للافراد المتقدمين للوظائف ، وإذا أمكن لمدير إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية أن يوفر الإمكانات والوسائل الصحيحة لترتيب الأفراد العشرة المتقدمين للوظائف على أساس الدرجات التى حصلوا عليها فى اختبار القدرات ، فإنه يستطيع إستخدام هذا الترتيب الدقيق كعيار للحكم على مدى خبرة وكفاءة كل من الأخصائى الأول والثانى فى إجراء اختبارات القدرات للمتقدمين للوظائف وترتيبهم طبقا لدرجاتهم فى الاختبار . وإذا إفترضنا جدلا أن هناك شكا لدى مدير الأفراد فى أن هذين الأخصائيين قد وقعا فى خطأ كبير

فى ترتيب الأفراد المتقدمين الوظائف ، فإن الأمر يتطلب معرفة درجات إرتباط الترتيب الخاص بكل أخصائى بالترتيب الذى يعبر عن الفروق الحقيقية فى قدراتهم . وإذا إفترضنا أيضاً أن الترتيب الصحيح الذى أعده مدير إدارة الأفراد للمتقدمين للوظائف كان كما فى الجدول التالى .

جـــدول رقم (٨)

بترتيب مدير إدارة الأفراد للمتقدمين للوظائف الشاغرة

المتقدمون للوظائف	الترتيب	المتقدمون للوظائف	الترتيب
احمد	١	عثمان	٦
محمد	٢	على	٧
محمود	٣	فاطمة	٨
أبو بكر	٤	زينب	٩
عمر	٥	عائشة	١٠

وهنا يتطلب الأمر إستخدام معامل إرتباط الترتيب الذى أعده سبيرمان[١] لاختبار القدرت الفردية لكل أخصائى على الترتيب الدقيق . ويمكن إجراء ذلك بالنسبة للاخصائى الأول فى المثال السابق ، طبقا للخطوات التالية :

١ — تحديد الأفراد العشرة المتقدمين للوظائف والدرجات التى حصلوا عليها فى اختبار القدرات .

٢ — ترتيب هؤلاء الأفراد تنازليا طبقا للدرجات التى حصلوا عليها وذلك من واقع الترتيب الدقيق الذى أعده مدير إدارة الأفراد .

٣ — تحديد الترتيب الذى أعده الأخصائى الأول للمتقدمين للوظائف .

٤ — إيجاد الفروق بين ترتيب الأخصائى الأول وبين الترتيب الدقيق الذى أعده مدير الأفراد .

1 — Spearman's rank Correlation Coefficient .

٥ — تربيع الفروق .

٦ — حساب معامل إرتباط الترتيب .

٧ — حساب دلالة معامل إرتباط الترتيب الذى أعده الأخصائى الأول .

٨ — تحديد درجة الإرتباط بين الترتيب الحقيق (لمدير الافراد) وبين ترتيب الاخصائى الأول .

وهذه الخطوات يمكن ترجمتها فى شكل رقمى لتحديد جودة الحكم الشخصى للاخصائى الأول كما هو واضح فى الجدول التالى .

جدول رقم (٩)

يبين مدى صلاحية الأخصائى الأول للقيام بعمليات الاختيار

المتقدمون للوظائف	ترتيب مدير الأفراد	ترتيب الاخصائى الأول	ف	ف^٢
١ — احمد	١	٢	١	١
٢ — محمد	٢	١	—١	١
٣ — محمود	٣	٣	—	—
٤ — أبو بكر	٤	٤	—	—
٥ — عمر	٥	٦	١	١
٦ — عثمان	٦	٥	—١	١
٧ — على	٧	٨	١	١
٨ — فاطمة	٨	٧	—١	١
٩ — زينب	٩	١٠	١	١
١٠ — عائشة	١٠	٩	—١	١
مجموع مربعات الفروق				٨

$$\text{إذاً معامل إرتباط الترتيب أور} = ١ - \frac{٦ \text{ مجـ ف}^{٢}}{\text{ن} (\text{ن}^{٢} - ١)}$$

$$= ١ - \frac{٤٨}{٩٩٠} = ٩٦ \text{ و} ٠$$

وبالنظر فى جداول درجات الحرية أمام الرقم ٨ تحت الدلالة عند ٠٫٠٥ نجد الرقم ٠٫٦٣٢ وعند الرقم ٠٫٠١ نجد الرقم ٠٫٧٠٥ وبمقارنة معامل الترتيب وهو ٠٫٩٦ بهذين الرقمين نجده أكبر من رقمى الدلالة السابقين . وبالتالى يعتبر الإرتباط دال إحصائيا حيث تصل نسبة الثقة فيه إلى ٩٩ ٪ ونسبة الشك إلى ١ ٪ .

ومن هذا يتضح لنا أن الإرتباط كبير بين ترتيب الاخصائى الاول وبين الترتيب الصحيح للافراد المتقدمين للوظائف ، أى الحكم الشخصى للاخصائى الاول على هؤلاء الأفراد يرتبط بصفة جوهرية بالترتيب الدقيق الذى أعده مدير الأفراد .

وبالمثل يمكننا أيضاً تطبيق ماتقدم للحكم على درجة دقة الترتيب الذى أعده الاخصائى الثانى لكى نصل إلى درجة إرتباط ترتيبه بالترتيب الأساسى الذى أعده مدير الافراد ، ثم يلى ذلك إيجاد نسبة الثقة فى الإرتباط ويمكن توضيح ذلك كما هو مبين فى الجدول التالى :

جدول رقم (١٠)

يبين مدى صلاحية الأخصائى الثانى للقيام بعمليات الاختيار

المتقدمون للوظائف	ترتيب المدير	ترتيب الاخصائى الثانى	ف	ف٢
١ — أحمد	١	٣	٢	٤
٢ — محمد	٢	٢	—	—
٣ — محمود	٣	١	—٢	٤
٤ — أبو بكر	٤	٤	—	—
٥ — عمر	٥	٦	١	١
٦ — عثمان	٦	٧	١	١
٧ — على	٧	٥	—٢	٤
٨ — فاطمة	٨	٩	١	١
٩ — زينب	٩	١٠	١	١
١٠ — عائشة	١٠	٨	—٢	٤
مجموع مربعات الفروق				٢٠

ومن الجدول يتبين أن : ن = ١٠ و مجـ ف ٢ = ٢٠ و بالتالى فإن :

$$\text{معامل الإرتباط} = ١ - \frac{٦ \times ٢٤}{١٠ \times ٩٩} = ٨٨ و٠$$

وبالكشف فى جداول درجات الحرية أمام الرقم ٨ وتحت الدلالة عند ٥٠و٠ نجد الرقم ٦٣٢ و٠ وعند الرقم ٠١و٠ نجد الرقم ٧٠٥و٠ وبمقارنة هذين الرقمين بمعامل الترتيب وهو ٨٨و٠ نجد معامل الترتيب أكبر من كل منهما . وبالتالى يعتبر الإرتباط دال إحصائيا ، حيث تصل نسبة الثقة فيه إلى ٩٩ ٪ ونسبة الشك ١ ٪ .

ومن هذا يتضح لنا أن الإرتباط كبير بين ترتيب الاخصائى الثانى وبين ترتيب مدير الإدارة . وهذا يشير أيضاً إلى الإرتباط الجوهرى بين الترتيبين :

وبذلك يتضح لنا مما تقدم أن الإدارة إستطاعت إستخدام هذا الاسلوب فى تقدير درجة الدقة لكل من الأخصائيين فى تحديد بعض النواحى السلوكية المتصلة بالعمل والتى تدخل فى الاختبارات الخاصة بإختيار وتعيين الأفراد .

ويمكن إستخدام هذا الاسلوب فى دراسة كثير من المجالات والأبعاد الخاصة بالسلوك الإنسانى فى مجالات العمل . فقد يستخدم هذا الاسلوب فى دارسة العلاقة بين الضغوط السائدة فى جماعة من الافراد، وطبيعة سلوك، وأداء الفرد فى هذه الجماعة .

وكذلك يمكن استخدامه فى دراسة العلاقة بين الاشراف الاستبدادى ، وبين مستوى أداء الافرادورضائهم عن العمل إلى غير ذلك من العلاقات بين المتغيرات التى تحكم سلوك الأفراد فى مجالات العمل . وعلى سبيل المثال :

فإنه يمكننا دراسة درجة الارتباط بين نظم واجراءات اختبار تحليل الشخصية وبين مستوى أداء الأفراد فى المنشأة . ويمكننا دراسة العلاقة بين

الدرجات التى حصل عليها كل موظف من واقع اختبار تحليل الشخصية ، وبين مستوى أدائه فى منشأة العمل . فإذا كنا بصدد دراسة ذلك لاثنى عشر موظفا فى شركة ما ، فإن الأمر يتطلب تحديد الدرجات التى حصل عليها كل موظف فى اختبار تحليل الشخصية ، وكذلك الدرجات التى حصل عليها من واقع تقويمه لأدائه فى منشأة العمل .

وبعد إعداد الترتيب الخاص بدرجات تحليل الشخصية للأفراد ودرجاتهم الخاصة بمستوى الأداء يمكننا أن نعرضها بالشكل المبين فى الجدول التالى :

جدول رقم (١١)

يبين ترتيب الموظفين طبقا لدرجاتهم فى اختبار تحليل الشخصية

الموظف	درجات اختبار تحليل الشخصية	درجات مستوى الاداء
ا	٢	٣
ب	٦	٤
حـ	٥	٢
ء	١	١
هـ	١٠	٨
و	٩	١١
ز	٨	١٠
ح	٣	٦
ط	٤	٧
ى	١٢	١٢
ك	٧	٥
ل	١١	٩

وكذلك يمكننا حساب درجة الارتباط بين ترتيب الأفراد فى كل من درجات اختبار تحليل الشخصية ودرجات مستوى الأداء بتطبيق معادلة معامل ارتباط الترتيب على أساس البيانات الموضحة فى الجدول التالى .

جدول رقم (١٢)

يبين نتيجة الربط بين اختبار تحليل الشخصية ومستوى الأداء

الموظف	درجات اختبار تحليل الشخصية	درجات مستوى الأداء	ف	ف٢
أ	٢	٣	—١	١
ب	٦	٤	٢	٤
حـ	٥	٢	٣	٩
ء	١	١	—	—
هـ	١٠	٨	٢	٤
و	٩	١١	—٢	٤
ز	٨	١٠	—٢	٤
ح	٣	٦	—٣	٩
ط	٤	٧	—٣	٩
ى	١٢	١٢	—	—
ك	٧	٥	٢	٤
ل	١١	٩	٢	٤
مجموع مربعات الفروق				٥٢

ومن الجدول يتضح أن : ن = ١٢ و مجـ ف٢ = ٥٢

$$\text{إذاً ر ت} = ١ - \frac{٦ \times ٥٢}{١٢ \times ١٤٣} = ٠و٨٢$$

وعلى ذلك يتضح لنا أن الارتباط كبير بين خصائص شخصية الموظفين وبين طبيعة سلوكهم فى منشأة العمل ، وبالتالى مستوى أدائهم .

دلالة الفروق والفرض الصفرى :

ومن هنا فإن من أهم الأسئلة التى تواجهنا فى البحث العلمى فى المجالات السلوكية هو السؤال الخاص ببيان الفروق بين مجموعتين من الأفراد ثم المقارنة بينهما . ولا يمكن إعداد هذه المقارنة إلا من خلال التجربة العلمية . وبالتالى يمكننا معرفة الفروق بين المجموعة التجريبية والمجموعة القياسية . فإذا كنا

بصدد دراسة الفروق السلوكية بين الرجال والنساء فى مجالات العمل ، فإننا ننظر إلى الرجال على أنهم مجموعة ولتكن قياسية أو ضابطة . والنساء على أنهم المجموعة التجريبية . ويستطيع الأخصائى الاجتماعى أن يبدأ تجربته على هاتين المجموعتين عن طريق تحديد افتراض معين غير قائم بالفعل يطلق عليه الفرض الصفرى Nul hypothesis

ويمكن أن يشير هذا الافتراض إلى عدم وجود فروق بين سلوك مجموعة الرجال وسلوك مجموعة النساء . وباجراء التجربة طبقا للمتغيرات موضع الدراسة ، يمكن أن يتوصل الاخصائى الاجتماعى إلى وجود بعض الفروق بين المجموعتين . وفى هذه الحالة يمكننا القول بأن المفهوم الغير قائم والذى تم تحديده قبل إجراء التجربة يعتبر مفهوما باطلا ويجب رفضه . أما إذا ثبت عدم وجود فروق بين سلوك المجموعتين فاننا نقول بأن المفهوم الذى تم إفتراضه قبل إجراء التجربة يعتبر مفهوما ثابتا .

وفى حالة وجود الاختلافات بين المجموعتين ، فإنها يمكن أن تكون اختلافات كبيرة أو صغيرة . وقد يرجع وجود هذه الفروق إلى عوامل الصدفة . أو قد ترجع إلى وجود فروق حقيقية بين الأفراد فى المجموعتين . وعلى ذلك فإن الأمر يتطلب دراسة درجة معنوية أو جوهرية هذه الفروق . ويتم ذلك عن طريق تطبيق اختبارات المعنوية ، التى تعتمد على مفاهيم الاحتمالات ، وعلى الأشكال التى تأخذها توزيعات البيانات .

وهنا يجب مقارنة الفروق المتوقعة والمبنية على التوزيع العشوائى للبيانات حول الوسط الحسابى ، بتلك الفروق التى أظهرتها التجربة ، حتى يمكن تحديد درجة الثقة فى الفروق . ومن ثم فإنه من الضرورى أن نعرف الانحراف المعيارى للفرق بين متغيرين إذا عرف الانحراف المعيارى لكل منهما . فإذا فرضنا أن الانحراف المعيارى لأحد المتغيرين هو $ع_1$ وأن الانحراف المعيارى للمتغير الآخر هو $ع_2$ فإن الانحراف المعيارى للفرق بين المتغيرين هو جذر مربع $ع_1$ ومربع $ع_2$ أو ما يعادل الجذر التربيعى لمجموع تباينهما

على شرط أن يكون المتغيران غير مرتبطين بأية علاقة عددية ، أى أن معامل الإرتباط بينهما صفر .

وفى حالة وجود علاقة عددية بين المتغيرين يوجد الاخصائى الاجتماعى أو الباحث الفرق بين متوسطى المتغيرين فى البحث الذى يجريه ثم يقارن هذا الفرق بالخطأ المعيارى للفرق نفسه .

وفى ذلك تستخدم الأساليب التالية لتوضيح الفروق بين الأفراد والمجموعات ... الخ .

طريقة النسبة الحرجة Critical ratio [C. R.]

وتستخدم المقارنة بين متوسطى المتغيرين فى البحث الذى يجريه الباحث ، وهى نسبة خاصة يطلق عليها «النسبة الحرجة» وهى تساوى خارج قسمة الفرق بين المتوسطين على الانحراف المعيارى (أو الخطأ المعيارى) لهذا الفرق .

ويوصف الفرق التجريبى الذى ينبىء عن فرق فى المجتمع الأصلى بأنه فرق ذو دلالة احصائية Significant difference ومن الطبيعى أن يقرن الوصف بنسبة تأكد خاصة - كما أوضحنا من قبل - فى ثبات المقاييس السابقة ، فنقول مثلا أن الفرق ذو دلالة عند نسبة ٠.٠٥ أو عند نسبة ٠.٠١ أو عند كلتيهما ... أو أن هناك احتمال نسبة ٥٪ أو ١٪ خطأ فى صحة هذا الاحتمال ومن الطبيعى أن الباحث الذى يختار نسبة ٠.٠١ يستلزم فرقا أعلى من متوسطى المتغيرين . هذا وطريقة حساب النسبة الحرجة كما يلى :

$$\text{ن ح} = \frac{\text{الفرق بين متوسطات الدرجة الخاصة بالمجموعتين}}{\text{الانحراف المعيارى للفروق}}$$

أو $\text{ن ح} = \frac{\text{ف}}{\text{ع (ف)}}$ على اعتبار أن :

ن ح = النسبة الحرجة .

ف = الفرق بين متوسطات المجموعتين .

ع (ف) = الانحراف المعيارى للفرق .

٣ - طريقة مربع كا Chi Square

ومن أهم الإختبارات التى تستخدم لفحص الفرض الصفرى اختبار مربع كا وهو يستخدم بنوع خاص فى اختبار مدى دلالة الفرق بين تكرار حصل عليه الباحث وتكرار مؤسس على الفرض الصفرى .

وتستخدم هذه الطريقة حينما نتوقع نتائج مختلفة من بحث سلوكى معين . ومايهمنا فى هذه الحالة هو معرفة ماإذا كانت تلك الفروق راجعة إلى عامل الصدفة أم لا . وينبنى اختبار مربع كا على تحديد ما إذا كانت النتائج التى تم الحصول عليها هى التى كانت متوقعة أم لا ؟ وذلك من خلال إستخدام توزيع متوقع .

ويحسب مربع كا طبقا للمعادلة التالية :

$$\text{مربع كا} = \frac{(\text{القيمة المشاهدة} - \text{القيمة المتوقعة})^{2}}{\text{القيمة المتوقعة}}$$

بمعنى أن مربع كا $= \frac{(\text{ش} - \text{ت})^{2}}{\text{ت}}$ على إعتبار أن

ش = القيمة التى تمت مشاهدتها .

ت = القيمة التى كانت متوقعة .

ولنضرب مثلا لتوضيح ذلك بالأخصائى الاجتماعى الذى يستخدم قطعة من النقود (عشرة قروش مثلا) بحيث يلقيها ويلتقطها ثم يلقيها على الأريكة ١٠٠ مرة . ومن ثم فإننا نتوقع أن تظهر هذه القطعة ٥٠ مرة على شكل رأس أبو الهول ، وتظهر فى المرات الخمسين الباقية على شكل (كتابة) ولكن مانتوقعه شىء ومايحدث شىء آخر ، فقد أحصى الأخصائى الاجتماعى المرات التى ظهرت فيها القطعة على شكل رأس أبو الهول مرةوعلى شكل (كتابة) مرة فوجدها:

— ٣٥ مرة رأس أبو الهول — ٦٥ مرة (كتابة)

ولتحديد سبب الاختلاف بين ماتم توقعه وبين ماحدث بالفعل تستخدم معادلة مربع كا على النحو التالى :

$$\text{مربع كا} = \frac{(٣٥ - ٥٠)^٢}{٥٠} + \frac{(٦٥ - ٥٠)^٢}{٥٠} = ٩$$

وبالنظر فى جدول مربع كا[١] لمقارنة هذه النتيجة يتضح لنا أن هذا الفرق له معنوية عند المستوى ٠.٠١ وهذا يعنى أيضا أن هذا الانحراف سوف يحدث نتيجة لعوامل الصدفة فقط مرة واحدة من بين ١٠٠ مرة . وهذا يدعونا ولا شك إلى الاعتقاد بأن هناك كمية لا بأس بها من الثقة فى أن هناك بعض العوامل الأخرى غير عوامل الصدفة تمارس دورها فى الموقف (أى إيجاد الفروق) .

ولنعرض لمثال آخر من مصنع تقطير السكر بالحوامدية . فنقول إنه إذا أرادت إدارة هذا المصنع تطبيق نظام جديد للاجور يعتمد على ربط الأجر بالإنتاج . وكان عدد العاملين الذين سوف ينطبق عليهم هذا النظام يبلغ ٣٠٠ عامل وكان توزيعهم على ثلاثة أقسام إنتاجية كما يلى :

- عدد عمال القسم الأول = ١٠٠ عامل .
- عدد عمال القسم الثانى = ١٠٠ عامل .
- عدد عمال القسم الثالث = ١٠٠ عامل .

وكانت لدى الإدارة توقعات معينة — قبل البدء فى تطبيق هذا النظام — بالنسبة لاتجاهات وردود فعل العاملين تجاه النظام الجديد للاجور . وبناء عليه قررت الإدارة العمل على تشجيع العمال على زيادة الإنتاج بمعدل يزيد بنسبة ٣٠ ٪ عن متوسط المعدلات التى كانت تتحقق فى الماضى . ومن هنا توقعت الإدارة أن يحقق ٦٠ ٪ من العاملين فى كل قسم، النسبة المطلوبة لزيادة الإنتاج وهى ٣٠ ٪ .

وفيما يلى يمكن تلخيص توقعات الإدارة لاتجاهات العمال بالنسبة للنظام الجديد للاجور كما يلى :

---

(١) انظر جداول مربع كا فى اللاحق فى آخر الكتاب .

القسم	عدد العمال المتوقع استجابتهم للنظام الجديد للأجور
الأول	٦٠
الثانى	٦٠
الثالث	٦٠

وتشير توقعات الإدارة السابقة إلى افتراض أو مفهوم معين يمكن إثباته أو رفضه فى حالة عدم ثبوت وجوده . ولذلك فإن أساس تلك التوقعات هو الصدفة ، التى سوف يتبين — فيما بعد — بيان ما إذا كانت هناك فروق حقيقية بين اتجاهات العمال الفعلية وبين توقعات الإدارة بالنسبة لها .

وحتى يمكننا إيجاد الفروق بين ماتوقعته الإدارة . والاتجاهات الحقيقية للعاملين ، فمن الضرورى الوقوف على عدد العاملين الذين إستجابوا للنظام الجديد للأجور فى كل قسم من الأقسام الإنتاجية،وهؤلاء الذين لم يستجيبوا له.

وإذا تبين بعد تطبيق النظام الجديد للأجور أن عدد العاملين الذين كانت اتجاهاتهم متسقة مع النظام الجديد للأجور كانت كما يلى :

القسم	عدد العمال الذين استجابوا للنظام الجديد للأجور
الأول	٧٥
الثانى	٥٠
الثالث	٥٥

والمشاهد أن هناك خلافا بين توقعات الإدارة لاتجاهات العاملين وبين العدد الحقيقى فى كل قسم.ومن ثم فإن السؤال الذى يفرض نفسه على الإدارة، هو : هل تعتبر الفروق بين توقعات الإدارة وإتجاهات العاملين الحقيقية للنظام نتيجة ذات دلالة معنوية .

ولكى نجيب على هذا التساؤل ، فمن الضرورى إستخدام طريقة مربع

كا ، حيث تعطينا بعض الأسس التى تساعدنا على إتخاذ القرارات فى هذه الحالة وذلك على النحو التالى :

$$\text{مربع كا} = \frac{(٥٥-٦٠)^{٢}}{٦٠} + \frac{(٥٠-٦٠)^{٢}}{٦٠} + \frac{(٥٥-٦٠)^{٢}}{٦٠} = ٥,٨٣$$

وإذا قارنا هذه النتيجة بجدول مربع كا ، تحت درجتين معنويتين ، فإنه يتبين لنا مايلى :

— يمكن أن يكون لدى الإدارة درجة من الثقة بنسبة أكثر من ٩٠ ٪ ولكن أقل من ٩٥ ٪ بأن الفروق فى اتجاهات العاملين للنظام الجديد للأجور لا ترجع إلى عامل الصدفة ، وإنما ترجع بصفة أساسية إلى الفروق الحقيقية فى اتجاهات وأنماط سلوك العاملين .

— أنه وإن كانت معظم التجارب تعد على أساس مستوى احتمالى أعلى (على الأقل ١ ٪ معنوية أو ٩٩ ٪ مستوى ثقة) فإن الإدارة قد تكون راغبة فى إختيار نسبة أقل من ٩٥ ٪ أو ٩٠ ٪ .

ومن ثم فإن الأمر يتطلب من الإدارة عدم الاعتماد الكلى على تلك الاختبارات الإحصائية ، ولكن من الواجب عليها أن تستضىء بنتائجها قبل إتخاذ القرارات فحسب .

٣ — اختبار العلاقة والسلوك الاستهلاكى Sign Test

إن اختبار تحليل العلاقة أو الإشارة من المقاييس التى تستخدم فى تحديد الفروق بين مختلف الظواهر المتعلقة بالمجالات السلوكية ، لاسيما مايتعلق منها بالاستهلاك . فإذا كنا — على سبيل المثال — بصدد دراسة مجموعة من المستهلكين المرتقبين لسلعة معينة ، وإذا كنا — فى نفس الوقت — نريد معرفة آثار حملة إعلانية معينة لهذه السلعة على الاتجاهات الاستهلاكية لهؤلاء الأفراد ، فإنه يمكن اتخاذ الخطوات التالية لتحقيق ذلك .

– قياس اتجاهات المستهلكين المرتقبين قبل طرح الحملة الإعلانية في السوق وذلك للوقوف على الاتجاهات المعارضة والموافقة .

– طرح الحملة الإعلانية الخاصة بالسلعة موضع الدراسة .

– قياس اتجاهات مجموعة المستهلكين بعد طرح الحملة الإعلانية وبعد طرح السلعة موضوع الإعلان لتحديد الاتجاهات المعارضة والموافقة المنتج .

– تعطى الاتجاهات الموافقة للمنتج الإشارة (+) والاتجاهات المعارضة الإشارة (–) ومن ثم فإذا كان عدد المستهلكين فى المثال السابق يبلغ ثمانية فإنه يمكن تطبيق الخطوات السابقة على النحو التالى :

جدول رقم (١٣)
يبين أثر دراسة الإعلان على اتجاهات المستهلكين

المستهلكون	قبل الحملة الإعلانية	بعد الحملة الإعلانية	العلامة
١	مع المنتج	ضد المنتج	–
٢	مع المنتج	مع المنتج	+
٣	ضد المنتج	مع المنتج	+
٤	ضد المنتج	مع المنتج	–
٥	مع المنتج	ضد المنتج	+
٦	ضد المنتج	مع المنتج	–
٧	مع المنتج	مع المنتج	+
٨	ضد المنتج	مع المنتج	+

وفى هذا الاختبار تستخدم نظرية الاحتمالات لتحديد احتمال الحصول على عدد معين من الاتجاهات الإيجابية مع المنتج ، وعدد الاتجاهات السلبية نحو المنتج . وكذلك يمكن تحديد درجة الدلالة الإحصائية فى الفروق بين اتجاهات المستهلكين قبل وبعد الحملة الإعلانية باستخدام طريقة مربع كا .

النماذج الرياضية :

ومن الأساليب الرياضية التي أصبحت شائعة الاستخدام في مجال دراسة السلوك الإنساني من مجال العمل أسلوب استخدام النماذج الرياضية في وصف ديناميكية الفرد وتفاعله مع الجماعة ، وعن طريقها يمكن أيضاً وصف الملامح الخاصة بالمشكلة موضع الدراسة .

ومن أشهر هذه النماذج ، نموذج سيمون Simon الذي ابتكره سنة ١٩٥٧ لاستخدامه في تناول بعض المتغيرات السلوكية ، واعتبارها دالة للوقت . وفي سبيل ذلك قام سيمون بإدماج الجوانب التالية في نموذج واحد .

ك (و) كثافة التفاعل بين أفراد الجماعة .
س (و) = مستوى الصداقة بين أفراد الجماعة .
ن (و) = كمية النشاط التي تؤدى بواسطة أفراد الجماعة .
و = تشير إلى الوقت ، على اعتبار أن النموذج يختص بالتفاعل الواقع بين الأفراد أثناء وقت التجربة .

وبعد ذلك أعطانا سيمون المعادلة التالية التي يمكن استخدامها في توضيح العلاقة بين المتغيرات السابقة وهي :

ك (و) = ء١ ك (و) + ء ٢ س (و)

وهكذا يعبر النموذج السابق عن الحقيقة الخاصة بأن كثافة التفاعل بين الأفراد ، تزداد كلما ازداد مستوى الصداقة بينهم ، وكلما ازدادت أيضاً كمية النشاط المبذولة بواسطة هؤلاء الأفراد .

تلك بعض الأساليب الإحصائية التي تستخدم في الدراسات السلكولية المرتبطة بالعمل ، وقد وقع الاختيار على بعض هذه الأساليب طبقا لحاجة المثال الذي تناولناه هنا بالدراسة ، الأمر الذي يؤكد أنه في حالة مثال آخر يمكن أن تستخدم هذه الأساليب أو غيرها مما تحفل به كتب الإحصاءات الاجتماعية .

ملحق رقم (١)

جدول الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط

درجات الحرية ن−٢	٩٥٪ ثقة ٥٪ شك	٩٩٪ ثقة ١٪ شك
١	٠,٩٩٧	١,٠٠٠
٢	٠,٩٥٠	٠,٩٩٠
٣	٠,٨٧٨	٠,٨٠١
٤	٠,٨١١	٠,٩١٧
٥	٠,٧٥٤	٠,٨٧٤
٦	٠,٧٠٧	٠,٨٣٤
٧	٠,٦٦٦	٠,٧٩٨
٨	٠,٦٣٢	٠,٧٦٥
٩	٠,٦٠٢	٠,٧٣٥
١٠	٠,٥٧٦	٠,٧٠٨
١١	٠,٥٥٣	٠,٦٨٤
١٢	٠,٥٣٢	٠,٦٦١
١٣	٠,٥١٤	٠,٦٤١
١٤	٠,٤٩٧	٠,٦٢٣
١٥	٠,٤٨٢	٠,٦٠٦
١٦	٠,٤٦٨	٠,٥٩٠
١٧	٠,٤٥٦	٠,٥٧٥
١٨	٠,٤٤٤	٠,٥٦١
١٩	٠,٤٣٢	٠,٥٤٩
٢٠	٠,٤٢٣	٠,٥٣٧
٢٤	٠,٤١٣	٠,٥٢٦
٢٢	٠,٤٠٤	٠,٥١٥
٢٣	٠,٢٩٦	٠,٥٠٥
٢٤	٠,٣٨٨	٠,٤٩٦
٢٥	٠,٣٨١	٠,٤٨٧
٢٦	٠,٣٧٤	٠,٤٧٨
٢٧	٠,٣٦٧	٠,٤٧٠
٢٨	٠,٣٦١	٠,٤٦٣
٢٩	٠,٣٥٥	٠,٤٥٦
٣٠	٠,٣٤٩	٠,٤٤٩
٣٥	٠,٣٢٥	١٨
٤٠	٠,٣٠٤	٠,٣٩٣
٤٥	٠,٢٨٨	٠,٣٧٢
٥٠	٠,٢٧٣	٠,٣٥٤
٦٠	٠,٢٥٠	٠,٣٢٥
٧٠	٠,٢٣٣	٠,٣٠٢
٨٠	٠,٢١٧	٠,٢٨٣
٩٠	٠,٢٠٥	٠,٢٦٧
١٠٠	٠,١٩٥	٠,٢٥٤
١٢٥	٠,١٧٤	٠,٢٢٨
١٥٠	٠,١٥٩	٠,٢٠٨
٢٠٠	٠,١٣٨	٠,١٨١
٣٠٠	٠,١١٣	٠,١٤٨
٤٠٠	٠,٠٩٨	٠,١٢٨
٥٠٠	٠,٠٨٨	٠,١١٥
١٠٠٠	٠,٠٦٢	٠,٠٨١

ملحق رقم (٢)

جدول احتمال الحصول على قيمة كا٢ المبينة بالجدول بطريق الصدفة

درجات حرية التباين الصغير

درجات حرية النسبة الفائية	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	حدود الدلالة الاحصائية
	درجات حرية التباين الكبير												
١	١٦١	٢٠٠	٢١٦	٢٢٥	٢٣٠	٢٣٤	٢٣٨	٢٣٩	٢٤١	٢٤٢	٢٤٣	٢٤٤	,٩٥
	٤٠٥٢	٤٩٩٩	٥٤٠٣	٥٦٢٥	٥٧٦٤	٥٨٥٩	٥٩٢٨	٥٩٨١	٦٠٢٢	٦٠٥٦	٦٠٨٢	٦١٠٦	,٩٩
٢	١٨,٥١	١٩,٠٠	١٩,١٦	١٩,٢٥	١٩,٣٠	١٩,٣٣	١٩,٣٦	١٩,٣٧	١٩,٣٨	١٩,٣٩	١٩,٤٠	١٩,٤١	,٩٥
	٩٨,٤٩	٩٩,٠١	٩٩,١٧	٩٩,٢٥	٩٩,٣٠	٩٩,٣٣	٩٩,٣٤	٩٩,٣٦	٩٩,٣٨	٩٩,٤٠	٩٩,٤١	٩٩,٤٢	,٩٩
٣	١٠,١٣	٩,٥٥	٩,٢٨	٩,١٢	٩,٠١	٨,٩٤	٨,٨٨	٨,٨٤	٨,٨١	٨,٧٨	٨,٧٦	٨,٧٤	,٩٥
	٣٤,١٢	٣٠,٨١	٢٩,٤٦	٢٨,٧١	٢٨,٢٤	٢٧,٩١	٢٧,٦٧	٢٧,٤٩	٢٧,٣٤	٢٧,٢٣	٢٧,١٣	٢٧,٠٥	,٩٩
٤	٧,٧١	٦,٩٤	٦,٥٩	٦,٣٩	٦,٢٦	٦,١٦	٦,٠٩	٦,٠٤	٦,٠٠	٥,٩٦	٥,٩٣	٥,٩١	,٩٥
	٢١,٢٠	١٨,٠٠	١٦,٦٩	١٥,٩٨	١٥,٥٢	١٥,٢١	١٤,٩٨	١٤,٨٠	١٤,٦٦	١٤,٥٤	١٤,٤٥	١٤,٣٧	,٩٩
٥	٦,٦١	٥,٧٩	٥,٤١	٥,١٩	٥,٠٥	٤,٤٥	٤,٨٨	٤,٨٢	٤,٧٨	٤,٧٤	٤,٧٠	٤,٦٨	,٩٥
	١٦,٢٦	١٣,٢٧	١٢,٠٦	١١,٣٩	١٠,٩٧	١٠,٦٧	١٠,٤٥	١٠,٢٧	١٠,١٥	١٠,٠٥	٩,٩٦	٩,٨٩	,٩٩
٦	٥,٩٩	٥,١٤	٤,٧٦	٤,٥٣	٤,٣٩	٤,٢٨	٤,٢١	٤,١٥	٤,١٠	٤,٠٦	٤,٠٣	٤,٠٠	,٩٥
	١٣,٧٤	١٠,٩٢	٩,٧٨	٩,١٥	٨,٧٥	٨,٤٧	٨,٢٦	٨,١٠	٧,٩٨	٧,٨٧	٧,٧٩	٧,٧٢	,٩٩
٧	٥,٥٩	٤,٧٤	٤,٣٥	٤,١٢	٣,٩٧	٣,٨٧	٣,٧٩	٣,٧٣	٣,٦٨	٣,٦٣	٣,٦٠	٣,٥٧	,٩٥
	١٢,٢٥	٩,٥٥	٨,٤٥	٧,٨٥	٧,٤٦	٧,١٩	٧,٠٠	٦,٨٤	٦,٧١	٦,٦٢	٦,٥٤	٦,٤٧	,٩٩
٨	٥,٣٢	٤,٤٦	٤,٠٧	٣,٨٤	٣,٦٩	٣,٥٨	٣,٥٠	٣,٤٤	٣,٣٩	٣,٣٤	٣,٣١	٣,٢٨	,٩٥
	١١,٢٦	٨,٦٥	٧,٥٩	٧,٠١	٦,٦٣	٦,٣٧	٦,١٩	٦,٠٣	٥,٩١	٥,٨٢	٥,٧٤	٥,٦٧	,٩٩
٩	٥,١٢	٤,٢٦	٣,٨٦	٣,٦٣	٣,٤٨	٣,٣٧	٣,٢٩	٣,٢٣	٣,١٨	٣,١٣	٣,١٠	٣,٠٧	,٩٥
	١٠,٥٦	٨,٠٢	٦,٩٩	٦,٤٢	٦,٠٦	٥,٨٠	٥,٦٢	٥,٤٧	٥,٣٥	٥,٢٦	٥,١٨	٥,١١	,٩٩
١٠	٤,٩٦	٤,١٠	٣,٧١	٣,٤٨	٣,٣٣	٣,٢٢	٣,١٤	٣,٠٧	٣,٠٢	٢,٩٧	٢,٩٤	٢,٩١	,٩٥
	١٠,٠٤	٧,٥٦	٦,٥٥	٥,٩٩	٥,٦٤	٥,٣٩	٥,٢١	٥,٠٦	٤,٩٥	٤,٨٥	٤,٧٨	٤,٧١	,٩٩
١١	٤,٨٤	٣,٩٨	٣,٥٩	٣,٣٦	٣,٢٠	٣,٠٩	٣,٠١	٢,٩٥	٢,٩٠	٢,٨٦	٢,٨٢	٢,٧٩	,٩٥
	٩,٦٥	٧,٢٠	٦,٢٢	٥,٦٧	٥,٣٢	٥,٠٧	٤,٨٨	٤,٧٤	٤,٦٣	٤,٥٤	٤,٤٦	٤,٤٠	,٩٩
١٢	٤,٧٥	٣,٨٨	٣,٤٩	٣,٢٦	٣,١١	٣,٠٠	٢,٩٢	٢,٨٥	٢,٨٠	٢,٧٦	٢,٧٢	٢,٦٩	,٩٥
	٩,٣٣	٦,٩٣	٥,٩٥	٥,٤١	٥,٠٦	٤,٨٢	٤,٦٥	٤,٥٠	٤,٣٩	٤,٣٠	٤,٢٢	٤,١٦	,٩٩
١٣	٤,٦٧	٣,٨٠	٣,٤١	٣,١٨	٣,٠٢	٢,٩٢	٢,٨٤	٢,٧٧	٢,٧٢	٢,٦٧	٢,٦٣	٢,٦٠	,٩٥
	٩,٠٧	٦,٧٠	٥,٧٤	٥,٢٠	٤,٨٦	٤,٦٢	٤,٤٤	٤,٣٠	٤,١٩	٤,١٠	٤,٠٢	٣,٩٦	,٩٩

تابع جدول احتمال الحصول على قيمة كا٢ المبينة بالجدول بطريق الصدفة

درجات الحرية	احتمال الحصول على قيمة كا٢ المبينة بالجدول بطريق الصدفة						
	٠,٣٠	٠,٢٠	٠,١٠	٠,٠٥	٠,٠٢	٠,٠١	٠,٠٠١
١	١,٠٧٤	١,٦٤٢	٢,٧٠٦	٣,٨٤١	٥,٤١٢	٩,٦٣٥	١٠,٨٢٧
٢	٢,٤٠٨	٣,٢١٩	٤,٦٠٥	٥,٩٩١	٧,٨٢٤	٩,٢١٠	١٣,٨١٥
٣	٣,٦٦٥	٤,٦٤٢	٦,٢٥١	٧,٨١٥	٩,٨٣٧	١١,٣٤٥	١٦,٢٦٨
٤	٤,٨٧٨	٥,٩٨٩	٧,٧٧٩	٩,٤٨٨	١١,٦٦٨	١٣,٢٧٧	١٨,٤٦٥
٥	٦,٠٦٤	٧,٢٨٩	٩,٢٣٦	١١,٠٧٠	١٣,٣٨٨	١٥,٠٨٦	٢٠,٥١٧
٦	٧,٢٣١	٨,٥٥٨	١٠,٦٤٥	١٢,٥٩٢	١٥,٠٣٣	١٦,٨١٢	٢٢,٤٥٧
٧	٨,٣٨٣	٩,٨٠٣	١٢,٠١٧	١٤,٠٦٧	١٦,٦٢٢	١٨,٤٧٥	٢٤,٣٢٢
٨	٩,٥٢٤	١١,٠٣٠	١٣,٣٦٢	١٥,٥٠٧	١٨,١٦٨	٢٠,٠٩٠	٢٦,١٢٥
٩	١٠,٦٥٩	١٢,٢٤٢	١٤,٦٨٤	١٦,٩١٩	١٩,٦٧٩	٢١,٦٦٦	٢٧,٨٧٧
١٠	١,١٧٨١	١٣,٤٤٢	١٥,٩٨٧	١٨,٣٠٧	٢١,١٦١	٢٣,٢٠٩	٢٩,٥٨٨
١١	١٢,٨٩٩	١٤,٦٣١	١٧,٢٧٥	١٩,٦٧٥	٢٢,٦١٨	٢٤,٧٢٥	٣١,٢٦٤
١٢	١٤,٠١١	١٥,٨١٢	١٨,٥٤٩	٢١,٠٢٦	٢٤,٠٥٤	٢٦,٢١٧	٣٢,٩٠٩
١٣	١٥,١١٩	١٦,٩٨٥	١٩,٨١٢	٢٢,٣٦٢	٢٥,٤٧٢	٢٧,٦٨٨	٣٤,٥٢٨
١٤	١٦,٢٢٢	١٨,١٥١	٢١,٠٦٤	٢٣,٦٨٥	٢٦,٨٧٣	٢٩,١٤١	٣٦,١٢٣
١٥	١٧,٣٢٢	١٩,٣١١	٢٢,٣٠٧	٢٤,٩٩٦	٢٨,٢٥٩	٣٠,٥٧٨	٣٧,٦٩٧
١٦	١٨,٤١٨	٢٠,٤٦٥	٢٣,٥٤٢	٢٦,٢٩٦	٢٩,٦٣٣	٣٢,٠٠٠	٣٩,٢٥٢
١٧	١٩,٥١١	٢١,٦١٥	٢٤,٧٦٩	٢٧,٥٨٧	٣٠,٩٩٥	٣٣,٤٠٩	٤٠,٢٩٠
١٨	٢٠,٦٠١	٢٢,٧٦٠	٢٥,٩٨٩	٢٨,٨٦٩	٣٢,٣٤٦	٣٤,٨٠٥	٤٢,٣١٢
١٩	٢١,٦٨٩	٢٣,٩٠٠	٢٧,٢٠٤	٣٠,١٤٤	٣٣,٦٨٧	٣٦,١٩١	٤٣,٨٢٠
٢٠	٢٢,٧٧٥	٢٥,٠٣٨	٢٨,٤١٢	٣١,٤١٠	٣٥,٠٢٠	٣٧,٥٦٦	٤٥,٣١٥
٢١	٢٣,٨٥٨	٢٦,١٧١	٢٩,٦١٥	٣٢,٦٧١	٣٦,٣٤٣	٣٨,٩٣٢	٤٦,٧٩٧
٢٢	٢٤,٩٣٩	٢٧,٣٠١	٣٠,٨١٣	٣٣,٩٢٤	٣٧,٦٥٩	٤٠,٢٨٩	٤٨,٢٦٨
٢٣	٢٦,٠١٨	٢٨,٤٢٩	٣٢,٠٠٧	٣٥,١٧٢	٣٨,٩٦٨	٤١,٦٣٨	٤٩,٧٢٨
٢٤	٢٧,٠٩٦	٢٩,٥٥٣	٣٣,١٩٦	٣٦,٤١٥	٤٠,٢٧٠	٤٢,٩٠٨	٥١,١٧٩
٢٥	٢٨,١٧٢	٣٠,٦٧٥	٣٤,٣٨٢	٣٧,٦٥٢	٤١,٥٦٦	٤٤,٣١٤	٥٢,٦٢٠
٢٦	٢٩,٢٤٦	٣١,٧٩٥	٣٥,٥٦٣	٣٨,٨٨٥	٤٢,٨٥٦	٤٥,٦٤٢	٥٤,٠٥٢
٢٧	٣٠,٣١٩	٣٢,٩١٢	٣٦,٧٤١	٤٠,١١٣	٤٤,١٤٠	٤٦,٩٦٣	٥٥,٤٧٦
٢٨	٣١,٣٩١	٣٤,٠٢٧	٣٧,٩١٦	٤١,٣٣٧	٤٥,٤١٩	٤٨,٢٧٨	٥٦,٨٩٣
٢٩	٣٢,٤٦١	٣٥,١٣٩	٣٩,٠٨٧	٤٢,٥٥٧	٤٦,٦٩٣	٤٩,٥٨٨	٥٨,٣٠٢
٣٠	٣٣,٥٣٠	٣٦,٢٥٠	٤٠,٢٥٦	٤٣,٧٧٣	٤٧,٩٦٢	٥٠,٨٩٢	٥٩,٧٠٣

تابع جدول احتمال الحصول على قيمة كا٢ المبينة بالجدول بطريق الصدفة

درجات الحرية	احتمال الحصول على قيمة كا٢ المبينة بالجدول بطريق الصدفة						
	٠٫٩٩	٠٫٩٨	٠٫٩٥	٠٫٩٠	٠٫٨٠	٠٫٧٠	٠٫٥٠
١	٠٫٠٠٠١٥٧	٠٫٠٠٠٦٢٨	٠٫٠٠٣٩٣	٠٫٠١٥٨	٠٫٠٦٤٢	٠٫١٤٨	٠٫٤٥٥
٢	٠٫٠٢٠١	٠٫٠٤٠٤	٠٫١٠٣	٠٫٢١١	٠٫٤٤٦	٠٫٧١٣	١٫٣٨٦
٣	٠٫١١٥	٠٫١٨٥	٠٫٣٥٢	٠٫٥٨٤	١٫٠٠٥	١٫٤٢٤	٢٫٣٦٦
٤	٠٫٢٩٧	٠٫٤٢٩	٠٫٧١١	١٫٠٦٤	١٫٦٤٩	٢٫١٩٥	٣٫٣٥٧
٥	٠٫٥٥٤	٠٫٧٥٢	١٫١٤٥	١٫٦١٠	٢٫٣٤٣	٣٫٠٠٠	٤٫٣٥١
٦	٠٫٨٧٢	١٫١٣٤	١٫٦٣٥	٢٫٢٠٤	٣٫٠٧٠	٣٫٨٢٨	٥٫٣٤٨
٧	١٫٢٣٩	١٫٥٦٤	٢٫١٦٧	٢٫٨٣٣	٣٫٨٢٢	٤٫٦٧١	٦٫٣٤٦
٨	١٫٦٤٦	٢٫٠٣٢	٢٫٧٣٣	٣٫٤٩٠	٤٫٥٩٤	٥٫٥٢٧	٧٫٣٤٤
٩	٢٫٠٨٨	٢٫٥٣٢	٣٫٣٢٥	٤٫١٦٨	٥٫٣٨٠	٦٫٣٩٣	٨٫٣٤٣
١٠	٢٫٥٥٨	٣٫٠٥٩	٣٫٩٤٠	٤٫٨٦٥	٦٫١٧٩	٧٫٢٦٧	٩٫٣٤٢
١١	٣٫٠٥٣	٣٫٦٠٩	٤٫٥٧٥	٥٫٥٧٨	٦٫٩٨٩	٨٫١٤٨	١٠٫٣٤١
١٢	٣٫٥٧١	٤٫١٧٨	٥٫٢٢٦	٦٫٣٠٤	٧٫٨٠٧	٩٫٠٣٤	١١٫٣٤٠
١٣	٤٫١٠٧	٤٫٧٦٥	٥٫٨٩٢	٧٫٠٤٢	٨٫٦٣٤	٩٫٩٢٦	١٢٫٣٤٠
١٤	٤٫٦٦٠	٥٫٣٦٨	٦٫٥٧١	٧٫٧٩٠	٩٫٤٦٧	١٠٫٨٢١	١٣٫٣٣٩
١٥	٥٫٢٢٩	٥٫٩٨٥	٧٫٢٦١	٨٫٥٤٧	١٠٫٣٠٧	١١٫٧٢١	١٤٫٣٣٩
١٦	٥٫٨١٢	٦٫٦١٤	٧٫٩٦٢	٩٫٣١٢	١١٫١٥٢	١٢٫٦٢٤	١٥٫٣٣٨
١٧	٦٫٤٠٨	٧٫٢٥٥	٨٫٦٧٢	١٠٫٠٨٥	١٢٫٠٠٢	١٣٫٥٣١	١٦٫٣٣٨
١٨	٧٫٠١٥	٧٫٩٠٦	٩٫٣٩٠	١٠٫٨٦٥	١٢٫٨٥٧	١٤٫٤٤٠	١٧٫٣٣٨
١٩	٧٫٦٣٣	٨٫٥٦٧	١٠٫١١٧	١١٫٦٥١	١٣٫٧١٦	١٥٫٣٥٢	١٨٫٣٣٨
٢٠	٨٫٢٦٠	٩٫٢٣٧	١٠٫٨٥١	١٢٫٤٤٣	١٤٫٥٧٨	١٦٫٢٦٦	١٩٫٣٣٧
٢١	٨٫٨٩٧	٩٫٩١٥	١١٫٥٩١	١٣٫٢٤٠	١٥٫٤٤٥	١٧٫١٨٢	٢٠٫٣٣٧
٢٢	٩٫٥٤٢	١٠٫٦٠٠	١٢٫٣٣٨	١٤٫٠٤١	١٦٫٣١٤	١٨٫١٠١	٢١٫٣٣٧
٢٣	١٠٫١٩٦	١١٫٢٩٣	١٣٫٠٩١	١٤٫٨٤٨	١٧٫١٨٧	١٩٫٠٢١	٢٢٫٣٣٧
٢٤	١٠٫٨٥٦	١١٫٩٩٢	١٣٫٨٤٨	١٥٫٦٥٩	١٨٫٠٦٢	١٩٫٩٤٣	٢٣٫٣٣٧
٢٥	١١٫٥٢٤	١٢٫٦٩٧	١٤٫٦١١	١٦٫٤٧٣	١٨٫٩٤٠	٢٠٫٨٦٧	٢٤٫٣٣٧
٢٦	١٢٫١٩٨	١٣٫٤٠٩	١٥٫٣٧٩	١٧٫٢٩٢	١٩٫٨٢٠	٢١٫٧٩٢	٢٥٫٣٣٦
٢٧	١٢٫٨٧٩	١٤٫١٢٥	١٦٫١٥١	١٨٫١١٤	٢٠٫٧٠٣	٢٢٫٧١٩	٢٦٫٣٣٦
٢٨	١٣٫٥٦٥	١٤٫٨٤٧	١٦٫٩٢٨	١٨٫٩٣٩	٢١٫٥٨٨	٢٣٫٦٤٧	٢٧٫٣٣٦
٢٩	١٤٫٢٥٦	١٥٫٥٧٤	١٧٫٧٠٨	١٩٫٧٦٨	٢٢٫٤٧٥	٢٤٫٥٧٧	٢٨٫٣٣٦
٣٠	١٤٫٩٥٣	١٦٫٣٠٦	١٨٫٤٩٣	٢٠٫٥٩٩	٢٣٫٣٦٤	٢٥٫٥٠٨	٢٩٫٣٣٦

محتويات الكتاب

رقم الإيداع ٤٢٩٠